

ANALISIS ASPEK SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PADA PROYEK KONSTRUKSI DI KABUPATEN NAGAN RAYA

TUGAS AKHIR

Untuk Memenuhi Sebagian dari Syarat-syarat
yang Diperlukan untuk Memperoleh
Ijazah Sarjana Teknik

Oleh

MIRZA IRFANSYAH
NIM: 1803120247



PROGRAM STUDI TEKNIK SIPIL
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BATHOH – BANDA ACEH
2022

LEMBAR PENGESAHAN FAKULTAS

Tugas Akhir dengan judul “Analisis Aspek Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pada Proyek Konstruksi di Kabupaten Nagan Raya”, disusun oleh:

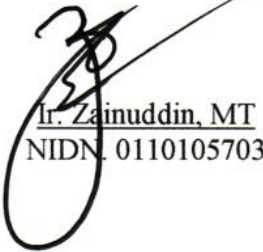
Nama Mahasiswa : Mirza Irfansyah
NIM : 1803120247
Program Studi : Teknik Sipil

Diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat yang diperlukan guna memperoleh gelar Sarjana Teknik pada Program Studi Teknik Sipil Fakultas Teknik Universitas Muhammadiyah Aceh, telah lulus pada tanggal 01 September 2022.

Banda Aceh, 01 September 2022

Disetujui Oleh,

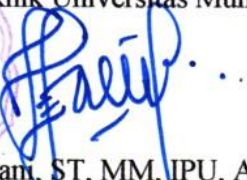
Dosen Pembimbing


Ir. Zainuddin, MT
NIDN. 0110105703


Ketua Program Studi Teknik Sipil

Ir. Tarmakhanj, ST, M.Eng. Sc, IPM. ASEAN, Eng
NIDN. 1327108201

Menyetujui/Mengesahkan
Dekan Fakultas Teknik Universitas Muhammadiyah Aceh



Dr. Ir. Hafnidar A. Ram, ST, MM, IPU, ASEAN Eng, ACPE
NIDN. 0104037002

LEMBAR PENGESAHAN PROGRAM STUDI

Analisis Aspek Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pada Proyek
Konstruksi di Kabupaten Nagan Raya.

Disusun oleh

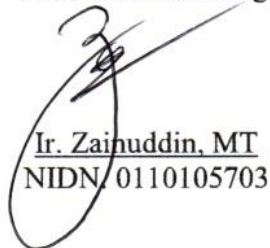
Nama Mahasiswa : Mirza Irfansyah
NIM : 1803120247
Program Studi : Teknik Sipil

Tugas Akhir ini merupakan salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Teknik Strata-1 (S-1) di Program Studi Teknik Sipil Fakultas Teknik Universitas Muhammadiyah Aceh.

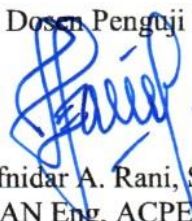
Tugas Akhir ini telah diperiksa dan disetujui oleh Dosen Pembimbing dan Dosen Penguji untuk disahkan.

Banda Aceh, 01 September 2022

Dosen Pembimbing


Ir. Zainuddin, MT
NIDN. 0110105703

Dosen Penguji I


Dr. Ir. Hafnidar A. Rani, ST, MM,
IPU, ASEAN Eng, ACPE
NIDN. 0104037002

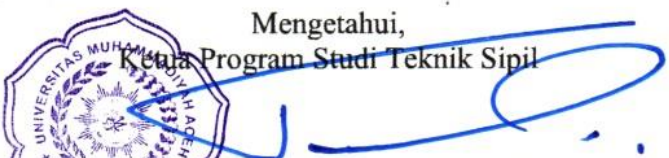
Dosen Penguji II


Yulia, ST, MT, IPM
NIDN. 1319078601

Mengetahui,

Ketua Program Studi Teknik Sipil




Ir. Tamal Khani, ST, M.Eng. Sc, IPM, ASEAN Eng
NIDN. 1327108201

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Mirza Irfansyah

Npm : 1803120247

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa :

1. Di dalam tugas akhir saya tidak terdapat bagian atau satu kesatuan yang utuh dari tugas akhir/skripsi, tesis, disertasi, buku, atau bentuk lain yang saya kutip dari karya orang lain tanpa saya sebutkan sumbernya yang dapat dipandang sebagai tindakan penjiplakan.
2. Sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat reproduksi karya atau pendapat yang pernah saya tulis atau diterbitkan oleh orang lain yang dijadikan seolah-olah karya asli saya sendiri.
3. Apabila ternyata terdapat tugas akhir saya bagian-bagian yang memenuhi unsur penjiplakan, maka saya menyatakan kesediaan untuk dibatalkan atau seluruhnya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Banda Aceh, 01 September 2022
Saya yang membuat pernyataan,



Mirza Irfansyah
1803120247

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat ALLAH SWT yang telah melimpahkan karunia-Nya sehingga penulis Tugas Akhir ini dapat diselesaikan pada waktunya. Shalawat beriring salam tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW, yang telah menuntun umat manusia kearah yang diridhai, sehingga terbuka pintu hati untuk diisi dengan bermacam ilmu pengetahuan yang bermanfaat.

Tugas akhir ini berjudul “**Analisis Aspek Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pada Proyek Konstruksi Di Kabupaten Nagan Raya**” ditulis dalam rangka melengkapi dan memenuhi salah satu syarat yang diperlukan untuk menyelesaikan pendidikan pada Program Studi Sarjana Teknik Sipil di Universitas Muhammadiyah Aceh.

Dalam pelaksanaan penelitian dan penulisan tugas akhir ini, penulis telah memperoleh bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak terutama pembimbing. Untuk itu penulis menyampaikan terima kasih yang tulus kepada Bapak Ir. Zainuddin, MT sebagai pembimbing.

Selanjutnya, pada kesempatan ini penulis juga menyampaikan terima kasih kepada :

1. Ibu Dekan Fakultas Teknik Universitas Muhammadiyah Aceh Dr. Ir. Hafnidar A. Rani, ST. MM. IPU. ASEAN Eng. ACPE.
2. Bapak Ketua Prodi Teknik Sipil Universitas Muhammadiyah Aceh Ir. Tamalkhani, ST, M.Eng. Sc. IPM, ASEAN Eng dan Ibu Sekretaris Prodi Teknik Sipil Universitas Muhammadiyah Aceh Cut Nawalul Azka, S.ST, MT. IPP
3. Tenaga Pengajar pada Prodi Teknik Sipil/Teknik Universitas Muhammadiyah Aceh.
4. Kepada Ibu Dr. Ir. Hafnidar A.Rani, ST. MM. IPU. ASEAN Eng. ACPE. sebagai ibu penguji I dan ibu Yulia, ST, MT, IPM sebagai ibu penguji II yang telah memberikan banyak masukan untuk perbaikan penulisan ini.

5. Kedua orang tua ayahanda Aminullah, ST dan ibunda Nursidah, A.Md. Keb yang selalu memberikan kasih sayang, doa, nasehat, serta atas kesabarannya yang luar biasa dalam setiap langkah penulis, yang merupakan anugerah terbesar dalam hidup. Penulis berharap menjadi anak yang dapat dibanggakan.
6. Rekan-rekan mahasiswa yang ikut membantu dalam penyusunan laporan tugas akhir ini.

Harapan penulis semoga tugas akhir ini dapat memberikan wawasan yang bermanfaat bagi pembaca, baik mahasiswa Universitas Muhammadiyah Aceh pada umumnya maupun mahasiswa Program Studi Teknik Sipil.

Banda Aceh, 01 September 2022

Penulis,

Mirza Irfansyah
1803120247

ANALISIS ASPEK SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PADA PROYEK KONSTRUKSI DI KABUPATEN NAGAN RAYA

Oleh:

Mirza Irfansyah
1803120247

Pembimbing:
Ir. Zainuddin, MT

ABSTRAK

Proyek konstruksi berkaitan dengan upaya pembangunan suatu bangunan atau infrastruktur, yang mencakup pekerjaan pokok termasuk dalam bidang teknik sipil dan arsitektur. Terkait proyek konstruksi di Kabupaten Nagan Raya aspek sumber daya manusia pada pekerja jasa konstruksi sangat diperlukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh sumber daya manusia terhadap kinerja tenaga kerja. Ada beberapa aspek yang perlu dimiliki oleh sumber daya manusia, yaitu aspek kompetensi, motivasi, loyalitas dan disiplin. Ruang lingkup penelitian ini meninjau pada proyek konstruksi di Kabupaten Nagan Raya. Permasalahan dalam penelitian ini yaitu aspek manakah yang mempengaruhi sumber daya manusia terhadap kinerja tenaga kerja proyek konstruksi, dan aspek manakah yang paling mempengaruhi pada kinerja tenaga kerja proyek konstruksi. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis aspek sumber daya manusia terhadap kinerja tenaga kerja, dan untuk menentukan aspek manakah yang paling mempengaruhi kinerja tenaga kerja. Variabel yang digunakan adalah kompetensi (X1), motivasi (X2), loyalitas (X3), disiplin (X4) dan kinerja tenaga kerja (Y). Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif, dengan menyebarkan kuesioner. Responden dalam penelitian ini adalah tenaga kerja proyek konstruksi yang berada di Kabupaten Nagan Raya sebanyak 30 responden dengan menggunakan teknik *nonprobability sampling* dengan teknik *purposive sampling*. Analisis penelitian dilakukan dengan analisis validitas, analisis reliabilitas, analisis korelasi, analisis regresi linier berganda dan analisis determinasi dengan menggunakan *software Statistical Product And Service Solution* (SPSS) V.23. Hasil analisis korelasi memperoleh nilai sebesar 0,855 yang menunjukkan derajat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, artinya kinerja sumber daya manusia mempunyai hubungan yang sangat kuat terhadap variabel disiplin (X4). Hasil analisis regresi linier berganda diperoleh variabel disiplin (X4) sebesar 0,423. Dapat disimpulkan bahwa ada hubungan positif dan pengaruh antara variabel disiplin (X4) terhadap variabel kinerja tenaga kerja (Y). Hasil analisis determinasi R^2 diperoleh sebesar 73,4%. Sehingga diperoleh pengaruh aspek sumber daya manusia terhadap kinerja pada proyek konstruksi di Kabupaten Nagan Raya sebesar 73,4%.

Kata Kunci : Sumber daya manusia, kinerja, proyek konstruksi.

DAFTAR ISI

	Halaman
PENGESAHAN	i
PERNYATAAN.....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
ABSTRAK	vi
<i>ABSTRACT</i>.....	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR TABEL	xii
 BAB I PENDAHULUAN.....	 1
BAB II TINJAUAN KEPUSTAKAAN	4
2.1 Proyek	4
2.2 Konstruksi.....	4
2.3 Aspek Sumber Daya Manusia.....	5
2.2.1 Kompetensi	5
2.2.2 Motivasi	6
2.2.3 Loyalitas.....	7
2.2.4 Disiplin.....	8
2.2.5 Kinerja.....	9
2.4 Populasi dan Sampel.....	9
2.5 Teknik <i>Sampling</i>	9
2.6 Pengumpulan Data	11
2.6.1 Kuesioner	11
2.6.2 SPSS (<i>Statistical Product and Service Solution</i>)	12
2.6.3 Skala likert	12
2.7 Variabel Penelitian.....	12
2.8 Perancangan Kuesioner.....	13
2.9 Metode Pengolahan data	15
2.9.1 Uji validitas	15

2.9.2	Uji reliabilitas.....	16
2.9.3	Analisis korelasi.....	17
2.9.4	Analisis regresi linear berganda.....	17
2.9.5	Determinasi	18
2.10	Penelitian Terdahulu	19
BAB III METODE PENELITIAN		20
3.1	Objek dan Lokasi Penelitian	20
3.2	Metode Pengumpulan Data.....	20
3.3	Data Penelitian	20
3.3.1	Data primer	21
3.3.2	Data sekunder.....	21
3.4	Populasi dan Sampel	21
3.5	Variabel Penelitian.....	22
3.6	Skala Likert	22
3.7	Metode Pengolahan Data	23
3.7.1	Uji validitas	23
3.7.2	Uji reliabilitas.....	24
3.7.3	Analisis korelasi.....	24
3.7.4	Analisis regresi linier berganda	25
3.7.5	Determinasi	25
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		26
4.1	Karakteristik Responden	26
4.2	Uji Validitas	28
4.3	Uji Reliabilitas	39
4.4	Pengolahan Data	30
4.4.1	Analisis korelasi.....	30
4.4.2	Analisis Regresi Linier Berganda	31
4.4.3	Analisis determinasi.....	31
4.5	Pembahasan.....	32
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		34
5.1	Kesimpulan	34

5.2	Saran	34
DAFTAR PUSTAKA		36
LAMPIRAN A		
Gambar A.3.1	Diagram Alir Penelitian	38
Gambar A.3.2	Peta Provinsi Aceh	40
Gambar A.3.3	Peta Kabupaten Nagan Raya	41
Gambar A.4.1	Dokumentasi Pembagian Kuesioner	42
LAMPIRAN B		
Tabel B.1.1	Tabel Jumlah Perusahaan dan Kualifikasi Organisasi Gapensi di Kabupaten Nagan Raya	52
Tabel B.1.2	Tabel Jumlah Perusahaan dan Kualifikasi Organisasi AKA di Kabupaten Nagan Raya	52
Tabel B.1.3	Tabel Jumlah Perusahaan dan Kualifikasi Organisasi PERKOPINDO di Kabupaten Nagan Raya.....	52
Tabel B.2	Tabel Nama Perusahaan dan Jumlah Tenaga Kerja Pada Proyek Konstruksi di Kabupaten Nagan Raya	53
Tabel B.3	Formulir Kuesioner	54
Tabel B.4	Distribusi Nilai Rtabel.....	60
LAMPIRAN C		
Tabel C.4.1	Output Validitas	63
Tabel C.4.6	Output Reliabilitas.....	67
Tabel C.4.11	Output Analisis Korelasi	68
Tabel C.4.12	Output Analisis Regresi Linier Berganda	69
Tabel C.4.16	Output Analisis Determinasi	69
Tabel C.5	Output Jawaban Responden	70

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Variabel Penelitian	22
Gambar 4.1 Persentase Umur.....	27
Gambar 4.2 Persentase Pendidikan Terakhir	27

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Ciri-Ciri Konstruksi	5
Tabel 2.2 Format Skala <i>Likert</i>	12
Tabel 2.3 Variabel-variabel pada kuesioner	13
Tabel 2.4 Interpretasi Korelasi.....	17
Tabel 2.4 Interpretasi Korelasi.....	17
Tabel 2.5 Interpretasi Koefisien Determinasi	18
Tabel 2.6 Penelitian Terdahulu	19
Tabel 3.1 Populasi dan Sampel.....	22
Tabel 3.2 Skala Likert.....	23
Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas	28
Tabel 4.2 Hasil Uji Reliabilitas.....	30
Tabel 4.3 Hasil Analisis Korelasi	30
Tabel 4.4 Hasil Analisis Determinasi	32

BAB I

PENDAHULUAN

Pembangunan konstruksi di Indonesia terus mengalami perkembangan seiring dengan pembangunan yang terus menerus dilakukan oleh pemerintah. Salah satu hal yang menandai perkembangan bidang konstruksi ini adalah semakin banyaknya pembangunan gedung bertingkat yang tak hanya dapat dilihat di Jakarta saja sebagai ibukota, melainkan juga di berbagai daerah di seluruh Indonesia. Proyek konstruksi adalah proyek yang berkaitan dengan upaya pembangunan suatu bangunan atau infrastruktur, yang mencakup pekerjaan pokok yang termasuk dalam bidang teknik sipil dan arsitektur.

Salah satu faktor yang menunjang keberhasilan proyek konstruksi adalah terjaminnya berbagai sumber daya penunjang dan salah satunya adalah sumber daya manusia atau tenaga kerja. Jika sumber daya manusianya bagus maka perusahaan jasa konstruksi itu juga semakin maju dan dari proyek itu bisa menguntungkan. Oleh karena itu tenaga kerja yang ada harus dapat bekerja efektif menurut jumlah jam kerja yang telah ditentukan serta dapat menghasilkan suatu pekerjaan yang efisien. Kinerja dinilai dari apa yang telah dicapai dan dihasilkan oleh individu dalam melaksanakan tugas dan kinerjanya yang dalam hal ini adalah kontraktor. Dengan memberdayakan sumber daya manusia yang berkualitas baik, diharapkan segala aktivitas dan kinerja dalam manajemen kegiatan konstruksi optimal dan mencapai target serta selesai tepat pada waktunya. Terkait proyek konstruksi di Kabupaten Nagan Raya aspek sumber daya manusia pada pekerja jasa konstruksi sangat diperlukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh sumber daya manusia terhadap kinerja tenaga kerja. Kinerja tenaga kerja yang bagus akan menghasilkan proyek yang bagus pula. Ini merupakan salah satu solusi yang tepat untuk dapat menunjang keberhasilan proyek. Akan tetapi dalam pelaksanaan proyek konstruksi kontraktor terkadang kurang memperhatikan hal tersebut, karena kontraktor ingin memperoleh keuntungan lebih dengan menekan biaya operasional seminimal mungkin.

Ada beberapa aspek yang perlu dimiliki oleh para pekerja, yaitu aspek kompetensi, motivasi, loyalitas serta disiplin. Apabila aspek-aspek ini tercapai,

maka dapat diharapkan kinerja tenaga kerja dapat lebih baik. Penelitian terkait aspek sumber daya manusia pada pekerja jasa konstruksi sangat diperlukan untuk dilakukan.

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah aspek manakah yang mempengaruhi sumber daya manusia pada kinerja tenaga kerja proyek konstruksi di Kabupaten Nagan Raya dan aspek manakah yang paling mempengaruhi kinerja tenaga kerja proyek konstruksi. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis aspek sumber daya manusia terhadap kinerja tenaga kerja proyek konstruksi dan untuk menentukan aspek manakah yang paling mempengaruhi kinerja tenaga kerja proyek konstruksi.

Manfaat penelitian ini bertujuan untuk menambah pengetahuan tentang pengaruh aspek sumber daya manusia terhadap kinerja tenaga kerja proyek konstruksi dan untuk menambah pengetahuan tentang aspek sumber daya manusia yang paling mempengaruhi kinerja proyek konstruksi.

Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Responden dalam penelitian ini adalah tenaga kerja pada proyek konstruksi di Kabupaten Nagan Raya sebanyak 30 responden. Pada penelitian ini menggunakan teknik *nonprobability sampling* dengan teknik *purposive sampling*. Analisis data penelitian dilakukan dengan menggunakan analisis validitas, analisis *reliabilitas*, analisis korelasi, analisis regresi linier berganda dan analisis determinasi dengan menggunakan *software Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 23.

Hasil uji validitas dilihat dari *corrected item total correlation* yang merupakan korelasi antara skor item dengan skor total item (nilai r hitung) dibandingkan dengan (nilai r tabel). Dengan $dk = 30 - 2$ dan taraf signifikan sebesar 5% dari hasil perhitungan tabel dengan menggunakan distribusi (tabel r) untuk $\alpha = 0,05$ sehingga didapat $r \text{ tabel} = (0,362)$. Jika $r \text{ hitung}$ positif atau $r \text{ hitung} (0,997) > r \text{ tabel} (0,362)$, maka instrumen atau item-item pernyataan dinyatakan valid.

Uji reliabilitas dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh pernyataan dan hasil pengujian dianggap reliabel apabila nilai *cronbach alpha* $0,985 > 0,6$.

Analisis korelasi digunakan untuk mengukur tinggi rendahnya hubungan antara aspek kompetensi (X1) sebesar 0,466, motivasi (X2) sebesar -0,067, loyalitas (X3) sebesar -0,184 dan disiplin (X4) sebesar 0,855 terhadap kinerja tenaga kerja (Y). Dari analisis korelasi derajat hubungan antara variabel kompetensi (X1) sebesar 0,466, artinya variabel kompetensi (X1) terhadap variabel kinerja tenaga kerja (Y) tingkat hubungannya sedang, kemudian variabel disiplin (X4) sebesar 0,855, artinya variabel disiplin (X4) terhadap variabel kinerja tenaga kerja (Y) tingkat hubungannya sangat kuat. Sedangkan variabel motivasi (X2) dan Loyalitas (X3) tidak mempunyai hubungan terhadap variabel kinerja tenaga kerja (Y).

Hasil analisis regresi linier berganda pada penelitian ini diperoleh variabel kompetensi (X1) sebesar -0,011 motivasi (X2) sebesar -0,001 loyalitas (X3) sebesar -0,010 dan disiplin (X4) sebesar 0,423 terhadap kinerja tenaga kerja (Y). Yang menyatakan bahwa data dengan 30 responden ada hubungan positif antara variabel disiplin (X4) sebesar sebesar 0,423 dengan variabel kinerja tenaga kerja (Y). Sehingga diperoleh persamaan regresi Y sebesar 1,982.

Hasil analisis determinasi diperoleh variabel bebas kompetensi (X1) 0,895 motivasi (X2) 0,983, loyalitas (X3) 0,608 dan disiplin (X4) 0,000 terhadap variabel terikat kinerja tenaga kerja (Y1). Diperoleh R *Square* 73,4%, artinya terdapat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar 73,4%. Kemudian selebihnya dari itu 26,6% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

BAB II

TINJAUAN KEPUSTAKAAN

Studi kepustakaan berkaitan dengan kajian teoritis dan referensi lain yang berkaitan dengan nilai, budaya dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti, selain itu studi kepustakaan sangat penting dalam melakukan penelitian, hal ini dikarenakan penelitian tidak akan lepas dari literatur-literatur ilmiah (Sugiyono, 2017).

2.1 Proyek

Rani (2016) berpendapat proyek adalah suatu kegiatan yang dilakukan dengan waktu dan sumber daya terbatas untuk mencapai hasil akhir yang ditentukan. Dalam mencapai hasil akhir, kegiatan proyek dibatasi oleh anggaran, jadwal dan mutu, yang dikenal sebagai tiga kendala (*triple constraint*).

2.2 Konstruksi

Sebuah pendapat lain dikemukakan oleh Rani (2016) kata “konstruksi” dapat didefinisikan sebagai tatanan/susunan dari elemen-elemen suatu bangunan yang kedudukan setiap bagian-bagiannya sesuai dengan fungsinya. Berbicara tentang konstruksi, maka yang terbayangkan adalah gedung bertingkat, jembatan bendungan, dam, jalan raya, bangunan irigasi, lapangan terbang dan lain-lain.

Secara umum konstruksi ada 2 (dua) macam yaitu :

1. Konstruksi bangunan gedung, terdiri atas bangunan gedung, perumahan, hotel dan lain-lain.
2. Konstruksi bangunan sipil, seperti jembatan, jalan, lapangan terbang, terowongan, irigasi, bendungan dan lain-lain.

Kedua macam konstruksi ini memiliki ciri-ciri yang berbeda, seperti yang ditunjukkan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 2.1 Ciri-Ciri Konstruksi.

No.	Konstruksi Bangunan Gedung	Konstruksi Bangunan Sipil
1.	Menghasilkan tempat orang bekerja (kantor, gudang dan lain-lain).	Proyek konstruksi mengendalikan alam untuk kepentingan manusia.
2.	Tempat kerja pada lokasi yang relatif kecil.	Pekerjaan berlangsung pada lokasi yang luas dan panjang.
3.	Kondisi pondasi pada lokasi yang relatif kecil.	Kondisi pondasi (geologi) pada setiap lokasi sangat berbeda satu dengan yang lainnya.
4.	Manajemen dibutuhkan untuk <i>progressing</i> pekerjaan.	Manajemen dibutuhkan untuk memecahkan permasalahan, bukan timbul progress.

Sumber : Rani (2016).

2.3 Aspek Sumber Daya Manusia

Dewi, dkk (2016) berpendapat dalam mencapai tujuan tertentu suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem, agar sistem ini berjalan tentu dalam pengelolaannya harus memperhatikan beberapa aspek penting dalam sumber daya manusia, hal ini menjadikan manajemen sumber daya manusia sebagai salah satu indikator penting pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Aspek sumber daya manusia tersebut meliputi:

2.3.1 Kompetensi

Sudipta, dkk (2015) berpendapat kompetensi merupakan kemampuan seseorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan, baik di organisasi maupun di suatu instansi pemerintah maupun swasta. Kompetensi harus menjadi faktor yang mendasar, di mana setiap orang harus memiliki kemampuan rata-rata dan hal tersebut nantinya berkaitan dengan karakteristik dalam setiap orang dalam bekerja.

Adapun indikator-indikator yang mempengaruhi kompetensi antara lain:

1. Pengetahuan, merupakan informasi yang dimiliki oleh seorang pekerja untuk suatu bidang tertentu. Suatu tes pengetahuan dapat mengukur kemampuan seseorang untuk memilih jawaban yang paling benar, namun tidak dapat memilih bahwa seseorang dapat melaksanakan suatu pekerjaan berdasarkan pengetahuan yang dimilikinya.
2. Keterampilan, merupakan suatu penguasaan atau kemampuan teknis operasional dalam bidang tertentu yang bersifat suatu karya. Keterampilan biasanya bisa didapatkan dari proses belajar, berlatih, maupun pengalaman yang telah dilakukan.
3. Perilaku, memiliki hubungan yang erat dengan kebiasaan. Maka, jika kebiasaan pekerjaannya baik, yaitu tepat pada waktu, dan juga sikap disiplin, maka perilaku kerjanya dapat dipastikan baik pula.

2.3.2 Motivasi

Afandi (2018) berpendapat motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, disemangati dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh. Sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi adalah sebagai berikut :

1. Kebutuhan hidup
Kebutuhan untuk mempengaruhi hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku dan giat bekerja.
2. Kebutuhan masa depan
Kebutuhan akan masa depan yang cerah dan baik sehingga tercipta suasana tenang, harmonis dan optimisme.
3. Kebutuhan harga diri
Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestasi dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya prestasi timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian. Akan

tetapi perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam organisasi semakin tinggi pula prestasinya.

4. Kebutuhan pengakuan prestasi kerja
Kebutuhan atas prestasi kerja yang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh.

2.3.3 Loyalitas

Hasibuan dan Malayu (2013) berpendapat bahwa loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian penelitian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab. Adapun indikator-indikator loyalitas sebagai berikut :

1. Taat pada peraturan.
Setiap kebijakan yang diterapkan dalam perusahaan untuk memperlancar dan mengatur jalannya pelaksanaan tugas oleh manajemen perusahaan ditaati dan dilaksanakan dengan baik. Keadaan ini akan menimbulkan kedisiplinan yang menguntungkan organisasi baik intern maupun ekstern.
2. Tanggung jawab pada perusahaan.
Karakteristik pekerjaan dan pelaksanaan tugasnya mempunyai konsekuensi yang dibebankan karyawan. Kesanggupan karyawan untuk melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan kesadaran akan setiap resiko pelaksanaan tugasnya akan memberikan pengertian tentang keberanian dan kesadaran bertanggung jawab terhadap resiko atas apa yang telah dilaksanakan.
3. Mengabdikan
Mengabdikan dengan perusahaan ditempat kita bekerja akan memungkinkan perusahaan dapat mencapai tujuannya untuk perusahaan.

4. Rasa kesanggupan

Adanya rasa kesanggupan dalam melaksanakan pekerjaan di tempat ia bekerja maka perusahaan akan memiliki sekumpulan karyawan yang berkompeten. Karyawan memiliki sikap untuk ikut menjaga dan bertanggung jawab terhadap perusahaan sehingga pada akhirnya akan menimbulkan loyalitas demi tercapainya tujuan perusahaan.

5. Hubungan antar pribadi

Karyawan yang mempunyai loyalitas kerja tinggi mereka akan mempunyai sikap fleksibel ke arah tata hubungan antar pribadi. Hubungan antara pribadi ini meliputi : hubungan sosial diantara karyawan, hubungan yang harmonis antara atasan dan karyawan, situasi kerja dan sugesti dari teman kerja.

6. Kesukaan terhadap pekerjaan

Perusahaan harus dapat menghadapi kenyataan bahwa karyawannya tiap hari datang untuk bekerja sama sebagai manusia seutuhnya dalam hal melakukan pekerjaan yang akan dilakukan dengan senang hati sebagai indikatornya bisa dilihat dari : keunggulan karyawan dalam bekerja, karyawan tidak pernah menuntut apa yang diterimanya diluar gaji pokok.

2.3.4 Disiplin

Sebuah pendapat lain dikemukakan oleh Afandi (2016) disiplin kerja adalah suatu tata tertib maupun peraturan yang dibuat oleh suatu organisasi dan disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh dinas tenaga kerja seterusnya orang-orang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban. Adapun dimensi dan indikator disiplin kerja adalah :

1. Dimensi taat terhadap aturan waktu
2. Dimensi taat terhadap peraturan perusahaan
3. Dimensi terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

2.3.5 Kinerja

Zainullah dan Amin (2012) berpendapat kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja dalam suatu organisasi dilakukan oleh segenap sumber daya manusia atau pekerja dalam organisasi, baik unsur pimpinan maupun pekerja. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi sumber daya manusia dalam menjalankan kinerjanya. Setiap pekerja mempunyai kemampuan berdasar pada pengetahuan dan keterampilan, kompetensi yang sesuai dengan pekerjaannya, motivasi kerja, dan kepuasan kerja. Namun, pekerja juga mempunyai kepribadian, sikap, dan perilaku yang dapat mempengaruhi kinerja suatu organisasi tidak hanya dipengaruhi oleh sumber daya manusia di dalamnya, tetapi juga oleh sumber daya lainnya seperti dana, bahan peralatan, teknologi dan mekanisme kerja yang berlangsung dalam organisasi.

Wibowo (2017) berpendapat bahwa tujuan kinerja adalah tentang arah secara umum sifatnya luas, tanpa batasan waktu dan tidak berkaitan dengan prestasi tertentu dalam jangka waktu tertentu.

2.4 Populasi dan Sampel

Sebuah pendapat lain dikemukakan oleh Sugiyono (2017) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dilakukan karena peneliti memiliki keterbatasan dalam penelitian baik dari segi waktu, tenaga, dana dan jumlah populasi yang sangat banyak.

2.5 Teknik *Sampling*

Sebuah pendapat lain dikemukakan oleh Sugiyono (2017) bahwa teknik *sampling* merupakan teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel dalam penelitian, terdapat berbagai teknik *sampling* yang digunakan. Pada

dasarnya teknik *sampling* dapat dikelompokkan menjadi 2 kelompok yaitu sebagai berikut :

1. *Probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Teknik ini meliputi sebagai berikut :

- a. *Simple random sampling* adalah teknik untuk mendapatkan sampel yang langsung dilakukan pada unit *sampling*.
- b. *Proportionate stratified random sampling* biasa digunakan pada populasi yang mempunyai susunan bertingkat atau berlapis-lapis.
- c. *Disproportionate stratified random sampling* digunakan untuk menentukan jumlah sampel bila populasinya berstrata tetapi kurang proporsional.
- d. *Cluster sampling (area sampling)* teknik pengambilan sampel ini digunakan bilamana populasi tidak terdiri dari individu-individu, melainkan terdiri dari kelompok-kelompok individu atau cluster

2. *Nonprobability sampling*

Adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi yang dipilih menjadi sampel. Teknik ini meliputi sebagai berikut :

- a. *Sampling sistematis*
Sampling sistematis adalah teknik penentuan sampel berdasarkan urutan dari anggota populasi yang telah diberi nomor urut.
- b. *Sampling kuota* adalah teknik untuk menentukan sampel dari populasi yang mempunyai ciri-ciri tertentu sampai jumlah (kuota) yang diinginkan.
- c. *Purposive sampling* digunakan peneliti jika peneliti mempunyai pertimbangan-pertimbangan tertentu di dalam pengambilan sampelnya atau penentuan sampel untuk tujuan tertentu. Dalam hal ini hanya mereka yang ahli yang patut memberikan pertimbangan untuk pengambilan sampel yang

diperlukan. Oleh karena itu, *sampling* ini cocok untuk studi kasus yang mana aspek dari kasus tunggal yang representative diamati dan dianalisis.

- d. *Accidental sampling* adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel.
- e. *Sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.
- f. *Snowball sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang awal mula jumlahnya kecil, kemudian sampel ini disuruh memilih teman-temannya untuk dijadikan sampel.

2.6 Pengumpulan data

Sebuah pendapat lain dikemukakan oleh Sugiyono (2017) pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai setting, berbagai sumber, dan berbagai cara. Bila dilihat dari settingnya, data dapat dikumpulkan pada setting alamiah, pada laboratorium dengan metode eksperimen, di rumah dengan berbagai responden, pada suatu seminar, diskusi, di jalan dan lain-lain. Bila dilihat dari sumber datanya, maka pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer dan sekunder. Selanjutnya bila dilihat dari segi cara atau teknik pengumpulan data, maka teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan observasi (pengamatan), interview (wawancara), kuesioner (angket), dokumentasi dan gabungan keempatnya.

2.6.1 Kuesioner

Sebuah pendapat lain dikemukakan oleh Sugiyono (2017) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Penggunaan kuesioner adalah cara pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan (angket) atau daftar isian terhadap objek yang diteliti (populasi sampel).

2.6.2 SPSS (*Statistical Product and Service Solution*)

Sebuah pendapat lain dikemukakan oleh Sugiyono (2019) SPSS adalah program atau software yang digunakan untuk olah data statistik. Untuk dapat menggunakan SPSS ini sebaiknya peneliti sudah menguasai dasar-dasar statistik sehingga akan lebih mudah dalam memahami cara analisis data dan membaca hasilnya.

2.6.3 Skala Likert

Pengumpulan data bertujuan untuk mempermudah menyeleksi data dari banyak sumber dan mempermudah proses menganalisis data nantinya. Dari jawaban yang diterima melalui penyebaran kuesioner kepada responden, selanjutnya akan dilakukan tabulasi data yang diubah menjadi angka-angka yang disesuaikan dengan Skala Likert. Sebuah pendapat lain dikemukakan oleh Sugiyono (2013) Skala Likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur tingkat penilaian responden pada sebuah pertanyaan dalam kuesioner.

Skala dengan format Likert yang sering dipakai memiliki lima pilihan skala, misalnya :

Tabel 2.2 Format Skala Likert

Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2013)

2.7 Variabel Penelitian

Sebuah pendapat lain dikemukakan oleh Sugiyono (2013) penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut.

Variabel penelitian ini terdiri dari 2 variabel yaitu variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen). Variabel bebas (independen) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (dependen), yang disimbolkan dengan simbol (X). Kemudian variabel terikat (dependen) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas, yang disimbolkan dengan simbol (Y).

2.8 Perancangan Kuesioner

Adapun kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis kuesioner tertutup. Responden hanya memilih dari jawaban-jawaban yang telah disediakan. Kuesioner penelitian sebagai berikut :

Tabel. 2.3 Variabel-variabel pada kuesioner

No	Variabel	Indikator	Referensi
1	2	3	4
		A.1 Pengetahuan (Knowledge)	
1	Aspek Kompetensi	- Pemahaman konsep dasar terkait pekerjaan	Willy (2020)
2		- Pemahaman metode pekerjaan yang baik terkait pekerjaan	Willy (2020)
3		- Pemahaman strategi pekerjaan yang optimal	
		A.2 Keterampilan (Skill)	
4		- Memiliki kemampuan bekerja dalam kelompok	Willy (2020)
5		- Memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik	Willy (2020)
6		- Memiliki kemampuan khusus terkait bidangnya	Willy (2020)
		A.3 Sikap (Attitude)	
7		- Memiliki sikap agar terjadi kekompakan dalam tim terkait pekerjaan	Willy (2020)
8	Aspek Motivasi	- Mengikuti segala aturan yang berlaku terkait pekerjaan	Willy (2020)
9		- Memiliki semangat yang tinggi dalam melakukan pekerjaan	Willy (2020)
		B.1 Kebutuhan Fisiologis	
10		- Adanya fasilitas pekerjaan pada proyek yang memadai	Willy (2020)
11		- Terpenuhinya upah sesuai dengan kesepakatan kerja	Willy (2020)
12		- Adanya pelatihan untuk pengembangan diri	Willy (2020)
		B.2 Kebutuhan Rasa Aman	
13		- Tersedianya alat pelindung diri yang memadai	Willy (2020)
14		- Adanya program keselamatan dan kesehatan kerja	Willy (2020)
15		- Adanya ketentraman dan keteraturan dari keadaan lingkungan kerja	Willy (2020)
		B.3 Kebutuhan Sosial	
16		- Adanya hubungan kerja yang baik antar pekerja maupun atasan	Willy (2020)
17		- Adanya program pelatihan dan pengarahan pada tempat kerja	Willy (2020)
18		- Mengadakan kegiatan atau liburan bersama rekan kerja	Willy (2020)
		B.4 Kebutuhan Akan Penghargaan	
19		- Pemberian penghargaan bagi tenaga kerja yang berprestasi	Willy (2020)
20		- Adanya kesempatan promosi atau kenaikan jabatan bagi tenaga kerja yang berprestasi	Willy (2020)
21		- Memberikan jenjang karir yang jelas	Willy (2020)

1	2	3	4
	Aspek Loyalitas	C.1 Taat pada peraturan	Hasibuan (2020)
22		- Memberikan pelayanan yang terbaik dalam melakukan pekerjaan	Hasibuan (2020)
23		- Menaati dengan baik perintah yang diberikan oleh atasan dalam melakukan pekerjaan	Hasibuan (2020)
24		- Menaati peraturan perusahaan	Hasibuan (2020)
		C.2 Tanggung jawab pada perusahaan.	
25		- Dapat melakukan serta menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan tepat waktu	Hasibuan (2020)
26		- Mengutamakan kepentingan perusahaan daripada kepentingan diluar pekerjaan	Hasibuan (2020)
27		- Dapat menjaga dan merawat peralatan dan fasilitas dengan baik	Hasibuan (2020)
		C.3 Mengabdikan	
28		- Memiliki rasa ikhlas dan sepenuh hati dalam melakukan pekerjaan	Hasibuan (2020)
29		- Kesukaan terhadap pekerjaan	Hasibuan (2020)
30		- Bekerja sama untuk mewujudkan impian perusahaan	Hasibuan (2020)
		C.4 Rasa kesanggupan	
31		- Tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan kepadanya	Hasibuan (2020)
32		- Dapat melaporkan hasil pekerjaan sesuai keadaan nyata di lapangan	Hasibuan (2020)
33		- Mampu melakukan pekerjaan sesuai yang telah disepakati	Hasibuan (2020)
	Aspek Disiplin	D.1 Dimensi taat terhadap aturan waktu	
34		- Adanya jadwal harian	Afandi (2016)
35		- Datang tepat waktu agar tidak mengganggu produktivitas	Afandi (2016)
36		- Memberikan sanksi bagi yang melakukan pelanggaran	Afandi (2016)
		D.2 Dimensi taat terhadap peraturan perusahaan	
37		- Menaati semua peraturan di perusahaan	Afandi (2016)
38		- Adanya pemberitahuan peraturan sesuai kebijakan perusahaan	Afandi (2016)
39		- Teladan pemimpin sangat berperan untuk meningkatkan disiplin karyawan	Afandi (2016)
		D.3 Dimensi taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan	
40		- Dapat melaporkan ketika melihat sebuah pelanggaran	Afandi (2016)
41		- Menggunakan fasilitas yang ada di kantor sesuai dengan prosedur dan aturan yang berlaku	Afandi (2016)
42		- Melakukan pemeriksaan terhadap peralatan yang akan digunakan untuk bekerja	Afandi (2016)
43		- Saya memegang standar profesional yang tinggi	Yofanda (2015)
44		- Saya mempunyai kemampuan yang baik untuk melaksanakan pekerjaan	Yofanda (2015)
45		- Kreativitas saya dalam melaksanakan pekerjaan utamanya adalah baik	Yofanda (2015)
46		- Saya memiliki ketetapan yang bagus dalam melaksanakan pekerjaan	Yofanda (2015)

2.9 Metode Pengolahan Data

Sebuah pendapat lain dikemukakan oleh Sugiyono (2013) pengolahan data merupakan proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, serta membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri atau orang lain.

2.9.1 Uji validitas

Menurut Sugiyono (2017) menunjukkan derajat ketetapan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Uji validitas ini dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid atau tidak, dengan menggunakan alat ukur yang digunakan (kuesioner).

Uji validitas dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$R_{hitung} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N \sum X^2 - (\sum X)^2)(N \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}} \dots \dots \dots (2.1)$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi

n = Banyaknya sampel

$\sum XY$ = Jumlah perkalian variabel x dan y

$\sum X$ = Jumlah nilai variabel x

$\sum Y$ = Jumlah nilai variabel y

$\sum X^2$ = Jumlah pangkat dari nilai variabel x

$\sum Y^2$ = Jumlah pangkat dari nilai variabel y

Keputusan pengujian validitas item responden adalah sebagai berikut :

1. Nilai r dibandingkan dengan nilai r tabel dengan $dk = n-2$ dan taraf signifikan sebesar 5%.
2. Item pernyataan yang diteliti dinyatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$
Item pernyataan yang diteliti dinyatakan tidak valid jika $r_{hitung} < r_{tabel}$

2.9.2 Uji reliabilitas

Riyanto dan Hatmawan (2020) berpendapat bahwa reliabilitas adalah ketetapan alat tersebut dalam mengukur apa yang diukurnya. Artinya, kapanpun alat ukur tersebut digunakan akan memberikan hasil ukur yang sama. Contoh paling nyata adalah termometer, dimana termometer akan dikatakan masih *reliable* apabila hasil pengukuran menunjukkan hasil yang sama untuk kurun waktu yang berbeda. Untuk itu, perlu dilakukan uji reliabilitas terhadap instrumen penelitian dari kuesioner, sehingga hasil penelitian lebih berkualitas. Kriteria pengujian adalah jika *Cronbach Alpha* $\geq 0,6$ maka variabel dianggap *reliable* dan jika *Cronbach Alpha* $< 0,6$ maka variabel dianggap tidak *reliable*. Uji reliabilitas ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$r_i = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2} \right] \dots\dots\dots (2.2)$$

Dimana:

- r_i = Reliabilitas instrumen
- k = Banyaknya butir pertanyaan
- $\sum \sigma b^2$ = Jumlah varian butir
- σt^2 = Varians total

Adapun varian butir dan varian total dapat diketahui dengan persamaan berikut ini.

$$\sigma b^2 = \frac{\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{N}}{N} \dots\dots\dots (2.3)$$

$$\sigma t^2 = \frac{\text{Jumlah kuadrat skor total} - \frac{\text{Jumlah skor total}^2}{N}}{N} \dots\dots\dots (2.4)$$

Dimana:

- $\sum x^2$ = Jumlah kuadrat varian tiap butir
- N = Banyak responden

2.9.3 Analisis Korelasi

Riduwan dan Akdon (2012) berpendapat analisis korelasi adalah suatu korelasi yang bermaksud untuk melihat hubungan antara 3 atau lebih variabel (dua atau lebih variabel dependen dan satu variabel independen).

$$R_{y.x_1x_2} = \sqrt{\frac{r^2_{yx_1} + r^2_{yx_2} - 2r_{yx_1}r_{yx_2}r_{x_1x_2}}{1 - r^2_{x_1x_2}}} \dots\dots\dots(2.5)$$

Keterangan :

- R = Koefisien korelasi antara variabel X1 dan X2 secara bersama- sama terhadap y.
- r_{yx_1} = Koefisien Korelasi x1 dengan y.
- r_{yx_2} = Koefisien Korelasi x2 dengan y.
- $r_{x_1x_2}$ = Koefisien Korelasi variabel X1 dengan X2.

Tabel 2.4 Interpretasi korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2014).

2.9.4 Analisis regresi linear berganda

Sebuah pendapat lain dikemukakan oleh Sugiyono (2017) digunakan oleh peneliti, apabila peneliti meramalkan bagaimana naik turunnya keadaan variabel dependen (kriterium) bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor *predictor* dinaik turunkan nilainya (manipulasi). Persamaan regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_1x_2 + \epsilon \dots\dots\dots(2.6)$$

Keterangan :

- Y = Variabel Kinerja Tenaga kerja

- a = Nilai konstanta
 X_1 = Variabel Kompetensi
 X_2 = Variabel Motivasi
 X_3 = Variabel Loyalitas
 X_4 = Variabel Disiplin
 b_1 = Koefisien regresi variabel (X_1)
 b_2 = Koefisien regresi variabel (X_2)
 b_3 = Koefisien regresi variabel (X_3)
 b_4 = Koefisien regresi variabel (X_4)
 ε = Standar error

2.9.5 Analisis Determinasi

Sebuah pendapat lain dikemukakan oleh Sugiyono (2017) analisis determinasi (R^2) adalah mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Berikut adalah rumus koefisien determinasi dengan dua variabel independen sebagai berikut :

$$R^2 = \frac{((n)(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y))^2}{(n(\sum X^2) - (\sum X)^2)(n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2)} \dots\dots\dots (2.7)$$

Dari rumus di atas ada kemungkinan dua hasil yang akan diperoleh yakni :

Jika $R^2 = 0$, maka tidak ada sedikitpun persentase sumbangan pengaruh yang diterima variabel independen terhadap variabel dependen.

Jika $R^2 = 1$, maka persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen adalah sempurna.

Tabel 2.5 Interpretasi Koefisien Determinasi

Interval Koefisien	Tingkat Pengaruh
0% - 19,99%	Sangat Lemah
20% - 39,99%	Lemah
40% - 59,99%	Sedang
60% - 79,99%	Kuat
80% - 100%	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2012).

2.10 Penelitian Terdahulu

Penulis membutuhkan penelitian tersebut dan akan dijadikan sebagai acuan penelitian penulis, adapun penelitian terdahulu relevan dan akan jadi acuan penulis diantaranya adalah :

Tabel 2.6 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil
1	2	3	4
1	Diah Parami Dewi, I Gusti Ketut Sudipta, Dewi Suci Setyowati (2016).	Analisis Aspek Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja pada Proyek Konstruksi di Kabupaten Badung.	Berdasarkan hasil analisis didapatkan bahwa kompetensi, motivasi, loyalitas dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dari hasil perhitungan uji t, di mana diperoleh nilai thitung kompetensi sebesar 1,859, nilai thitung motivasi sebesar 3,092, nilai thitung loyalitas sebesar 2,667, nilai thitung disiplin kerja sebesar 2,998. Keempat nilai tersebut lebih besar dari ttabel yaitu 1,708. Untuk nilai Adjusted R square sebesar 0,462 atau 46,2% dapat dijelaskan oleh keempat variabel independen, sisanya 53,8% disebabkan oleh faktor lain. Dengan demikian sumber daya manusia perusahaan jasa konstruksi dapat mengkombinasikan keempat faktor penting yaitu kompetensi, motivasi, loyalitas dan disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.
2.	Yohanes Willy dan Jane Sekarsari (2020).	Analisis Aspek Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pekerja Proyek Konstruksi	Hasil dari analisis yang dilakukan menunjukkan bahwa aspek sumber daya manusia mempengaruhi kinerja pekerja proyek konstruksi dan yang paling mempengaruhi adalah aspek disiplin kerja, kemudian yang kedua adalah aspek loyalitas, lalu yang ketiga adalah aspek kompetensi dan yang keempat adalah aspek motivasi. Dengan demikian penyedia jasa konstruksi dapat memperhatikan aspek sumber daya manusia agar dapat memaksimalkan kinerja pekerja.
3	Iwan Supriyadi, Endang Khamdari, Fajar dan Susilowati (2020).	Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Kinerja Perusahaan Konstruksi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan manajemen SDM dan kinerja perusahaan konstruksi di Indonesia sebagian besar menunjukkan adanya kondisi yang baik. Hubungan keterkaitan antara manajemen SDM dengan tingkat kinerja pada perusahaan konstruksi memiliki hubungan yang kuat dengan persamaan regresinya $Y = 1,529 + 0,087 X$, dan pengaruh manajemen SDM terhadap kinerja perusahaan adalah sebesar 56,3%.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

Metodologi penelitian adalah langkah-langkah yang dilakukan secara sistematis dengan kerangka acuan yang jelas dalam menyelesaikan permasalahan. Data yang diperlukan penelitian adalah data primer dan data sekunder. Adapun tahapan-tahapan kegiatan yang akan dilakukan dalam penelitian ini disajikan dalam bentuk bagan alir, dapat dilihat pada lampiran A halaman 38.

3.1 Objek dan Lokasi Penelitian

Sebelum melakukan penelitian, perlu dilakukan persiapan dan penentuan yang akan dijadikan lokasi penelitian. Lokasi yang dijadikan penelitian ini berada di Kabupaten Nagan Raya. Lokasi penelitian dapat dilihat pada lampiran A halaman 41.

3.2 Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam mencapai tujuan peneliti yang berkaitan dengan analisis aspek sumber daya manusia terhadap kinerja pada proyek konstruksi di Kabupaten Nagan Raya. Penulis memerlukan data pendukung serta buku-buku dan jurnal yang berhubungan dengan peninjauan tersebut dan juga data sekunder. Dalam hal ini penulis mengumpulkan data sekunder dari pengamatan langsung di lapangan dan membagikan kuesioner pada tenaga kerja proyek konstruksi.

3.3 Data Penelitian

Data penelitian merupakan segala keterangan dan informasi mengenai segala hal yang berhubungan dengan penelitian. Penelitian ini menggunakan dua sumber data yaitu data primer dan data sekunder.

3.2.1 Data primer

Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuesioner. Kuesioner pada penelitian ini menggunakan angket langsung yang bersifat tertutup di mana kuesioner ini diisi langsung oleh responden.

3.2.2 Data sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dengan mencari informasi secara ilmiah pada pihak yang terkait. Pada penelitian ini memerlukan data : peta Provinsi Aceh dan peta Kabupaten Nagan Raya.

3.4 Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini populasi yang diambil adalah perusahaan konstruksi yang berada di Kabupaten Nagan Raya. Pengambilan sampel penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*, yang mana peneliti mempunyai pertimbangan-pertimbangan tertentu di dalam pengambilan sampel atau penentuan sampel untuk tujuan tertentu. Dalam hal ini hanya mereka yang ahli yang patut memberikan pertimbangan untuk pengambilan sampel yang diperlukan. Oleh karena itu, *sampling* ini cocok untuk studi kasus yang mana aspek dari kasus tunggal yang representatif diamati dan dianalisis.

Sampel yang diambil adalah tenaga kerja pada perusahaan konstruksi yang terdaftar di asosiasi jasa konstruksi GAPENSI, AKA dan PERKOPINDO Kabupaten Nagan Raya yaitu sejumlah 15 Perusahaan dengan jumlah populasi 73 tenaga kerja. Setelah dilakukan penyebaran kuesioner kepada responden, sampel yang didapat adalah sebanyak 30 dari total 73 sampel. Untuk melihat jumlah populasi dan asosiasi jasa konstruksi di Kabupaten Nagan Raya dapat dilihat pada lampiran B halaman 52 dan 53.

Adapun penentuan kriteria sampel pada penelitian ini adalah :

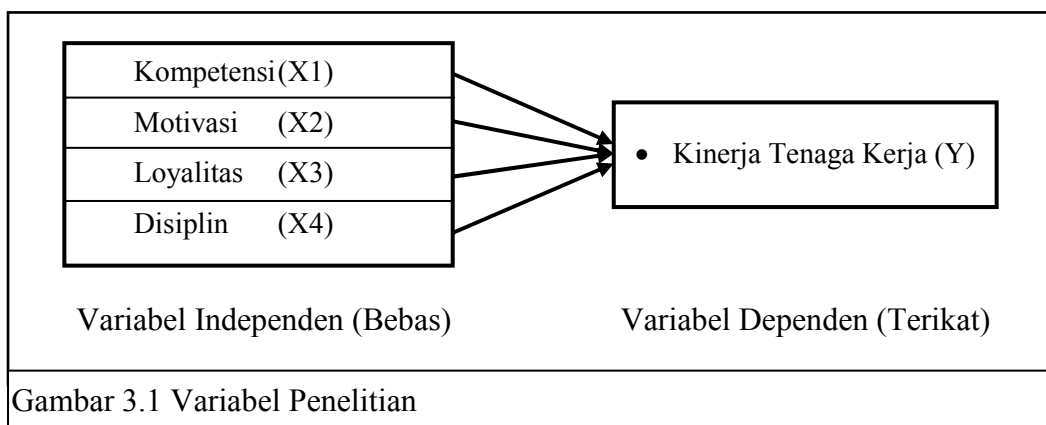
1. Umur
2. Jenis kelamin
3. Pendidikan terakhir.

Tabel 3.1 Populasi dan Sampel

No.	Nama Perusahaan Konstruksi	Populasi	Sampel
1	CV. ALAM RAYA 2	3	2
2	CV. GUNONG TEMBOK	5	2
3	CV. TESIR PUTRA	3	2
4	CV. BERKAH BUNDA	6	2
5	CV. TRIPA KARYA CIPTA	6	2
6	CV. DONG BEKONG	5	2
7	CV. HAFIZH ATIQAUTAMA	3	2
8	CV. FARIS KARYA	8	2
9	CV. MIFTAHUL RIQQI	4	2
10	CV. CHI TACI	3	2
11	CV. BUMI SARI PERKASA	5	2
12	CV. PUSAKA ACEH	4	2
13	CV. INDAH FAHARA	8	2
14	CV. MITRA BERSAUDARA	5	2
15	CV. MULYA MAJU	5	2
Jumlah		73	30

3.5 Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah hal-hal yang menjadi objek penelitian yang diamati dalam suatu kegiatan penelitian. Variabel penelitian ini adalah aspek kompetensi kerja, motivasi kerja, loyalitas kerja serta disiplin kerja. Sehubungan dengan hal tersebut variabel-variabel yang akan digunakan dalam kuesioner ini dapat dilihat pada Gambar 3.1 berikut ini.



Gambar 3.1 Variabel Penelitian

3.6 Skala Likert

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert yaitu standar penilaian variabel dalam bentuk pengkodean untuk mengukur item-

item pernyataan yang bersifat positif maupun pernyataan yang bersifat negatif terhadap masalah yang diteliti. Penilaian dalam pengukuran untuk item-item yang bersifat positif adalah dinilai dari jawaban responden mulai dari jawaban setuju, sangat setuju, netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Skala yang digunakan untuk masing-masing skor ditunjukkan pada tabel berikut ini :

Tabel 3.2 Skala Likert

Jawaban	Skor
Sangat Berpengaruh (SB)	5
Berpengaruh (B)	4
Cukup Berpengaruh (CB)	3
Tidak Berpengaruh (TB)	2
Sangat Tidak Berpengaruh (STB)	1

3.7 Metode Pengolahan Data

Teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan kuesioner dan observasi (pengamatan) dalam proses pengumpulan data yang selanjutnya diidentifikasi diperoleh hasil akhir berupa sebuah kesimpulan penelitian.

3.7.1 Uji validitas

Untuk melakukan uji validitas ini menggunakan program SPSS versi 23. Teknik pengujian yang sering digunakan para peneliti untuk uji validitas adalah menggunakan Korelasi *Bivariate Pearson* (produk momen pearson). Analisis ini dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total. Skor total adalah penjumlahan dari keseluruhan item. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ (uji dua sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid). Adapun langkah-langkah melakukan uji validitas ini yaitu :

1. Buat skor total masing-masing variabel (Tabel perhitungan skor)
2. Klik *Analyze* → *Correlate* → *Bivariate* (Gambar/Output SPSS)
3. Masukkan seluruh item variabel *x* ke variabels
4. Cek list pearson ; *Two Tailed* ; *Flag*
5. Klik Ok

3.7.2 Uji reliabilitas

Uji reliabilitas ini dilakukan untuk mengetahui reliabel atau tidak reliabelnya suatu variabel pada kuesioner yang digunakan berdasarkan data isian yang diterima dari responden. Adapun langkah-langkah melakukan uji reliabilitas ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Setiap variabel yang terdapat dalam kuesioner dilakukan uji reliabilitas melalui bantuan program SPSS versi 23.
2. *Output* yang dihasilkan dari persamaan tersebut merupakan nilai *Cronbach Alpha*, yang selanjutnya dibandingkan dengan nilai 0,6 sebagai nilai ketetapan.
3. Bila nilai *Cronbach Alpha* pada variabel diperoleh $> 0,6$ maka kuesioner yang telah diisi akan reliabel, sedangkan bila nilai *Cronbach Alpha* yang diperoleh $< 0,6$ maka kuesioner yang telah diisi tidak reliabel.
4. Bila suatu variabel tidak reliabel, maka langkah yang dilakukan adalah dengan menggunakan analisis faktor untuk merotasi kembali faktor, dan setelah semua variabel sudah reliabel, maka barulah dilanjutkan pada tahap analisis data.

3.7.3 Analisis korelasi

Uji korelasi merupakan pengujian atau analisis data yang berfungsi untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan antara variabel bebas (X) dan variabel tidak bebas (Y). Dalam uji ini, pengujiannya hanya untuk mengetahui hubungannya saja.

Bentuk hubungan yang dimaksud adalah mengetahui sifat hubungan variabel X dan Y, bentuknya yaitu :

1. Apabila sifat hubungannya positif, artinya jika variabel X naik, maka variabel Y juga naik.
2. Apabila sifat hubungannya negatif, artinya jika variabel X naik, maka variabel Y turun. Jadi, kebalikannya atau memiliki arah yang berlawanan.
3. Apabila kedua variabel tidak memiliki hubungan, maka nilainya akan menunjukkan angka 0 (nol).

3.7.4 Analisis regresi linier berganda

Analisis ini untuk mengetahui besarnya pengaruh antara aspek kompetensi, motivasi, loyalitas dan disiplin kerja secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja tenaga kerja. Dalam penelitian ini, untuk menambah pemahaman mengenai analisis regresi berganda, dilakukan uji coba pengujian regresi berganda dengan SPSS. Adapun langkah-langkah pengujian analisis regresi linier berganda sebagai berikut :

1. Masukkan data fiktif ke SPSS (dalam pengujian ini menggunakan SPSS Versi 22)
2. Pada Menu Bar, pilih *Analyze* → *Regression* → *Linear*
3. Lalu, masukkan variabel Y ke bagian *Dependent* dan variabel X1, X2, X3, dan X4 ke bagian *Independent (s)*,
4. Kemudian klik OK.

Kemudian dari hasil pengujian analisis regresi linier berganda dapat disimpulkan variabel mana yang berhubungan positif antara variabel X terhadap variabel Y.

3.7.5 Determinasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara kompetensi, motivasi, loyalitas dan disiplin kerja terhadap kinerja tenaga kerja yang dinyatakan dalam bentuk persentase. Untuk menganalisis berapa besar (%) pengaruh variabel independen kompetensi (X1), motivasi (X2), loyalitas (X3) dan disiplin (X4) secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel dependen kinerja tenaga kerja (Y). Setelah mengetahui makna dari nilai koefisien determinasi atau *R Square* dalam analisis regresi linier berganda, maka tahap berikutnya adalah melihat berapa % model *summary R Square* yang diberikan variabel X terhadap variabel Y.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan dikemukakan hasil-hasil pengolahan data dan analisis data berdasarkan metode penelitian yang telah dikemukakan pada bab III dan juga diberikan pembahasan sesuai dengan teori-teori dan rumus-rumus. Penelitian mengenai aspek sumber daya manusia terhadap kinerja pada proyek konstruksi di Kabupaten Nagan Raya ini, dengan membagikan kepada 30 responden yaitu tenaga kerja. Oleh karena itu jumlah kuesioner ini telah memenuhi persyaratan jumlah sampel sebagaimana yang telah direncanakan semula.

4.1 Karakteristik Responden

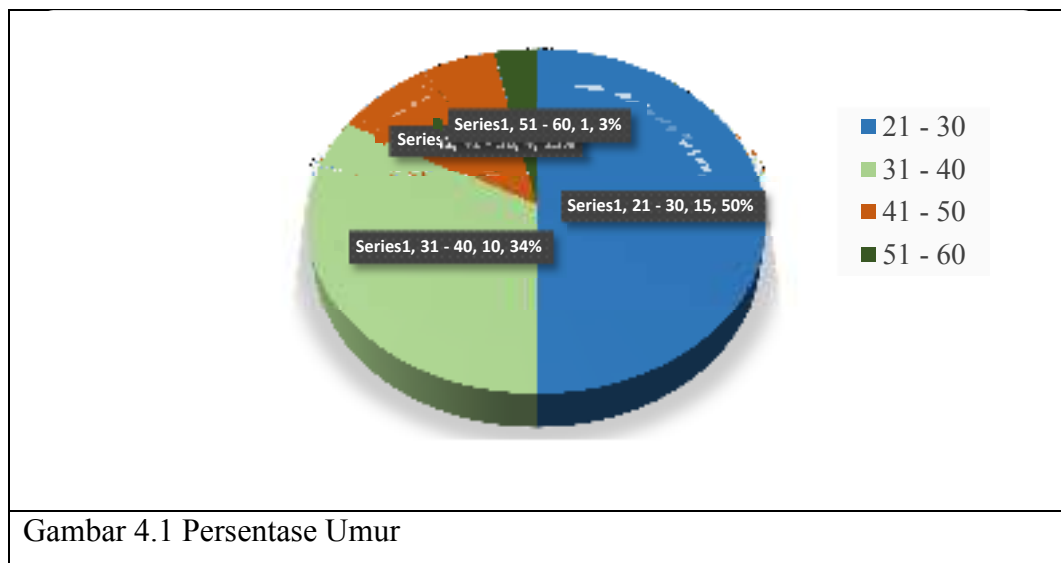
Karakteristik responden dalam penelitian ini adalah tenaga kerja pada proyek konstruksi di Kabupaten Nagan Raya dengan jumlah 30 responden. Karakteristik responden ini dapat dikelompokkan dari umur, jenis kelamin, pendidikan terakhir dalam bentuk Gambar mulai dari Gambar 4.1 sampai dengan Gambar 4.2.

1. Pengumpulan data responden

Kuesioner yang disebarkan pada tahap ini merupakan hasil kuesioner telah diperbaiki agar variabel-variabel kepentingan dalam kuesioner mudah dipahami, pada tahap ini didapatkan 30 responden tenaga kerja proyek konstruksi di Kabupaten Nagan Raya yang telah memenuhi kriteria yang dipersyaratkan.

2. Umur

Karakteristik persentase umur responden tenaga kerja proyek konstruksi di Kabupaten Nagan Raya adalah 15 orang dengan umur 21-30 tahun (50%), 10 orang dengan umur 31-40 tahun (33,3%), 4 orang dengan umur 41-50 tahun (13,3%), 1 orang dengan umur 51-60 tahun (3,3%). Adapun persentase umur responden tenaga kerja proyek konstruksi di Kabupaten Nagan Raya dapat dilihat pada gambar 4.1.



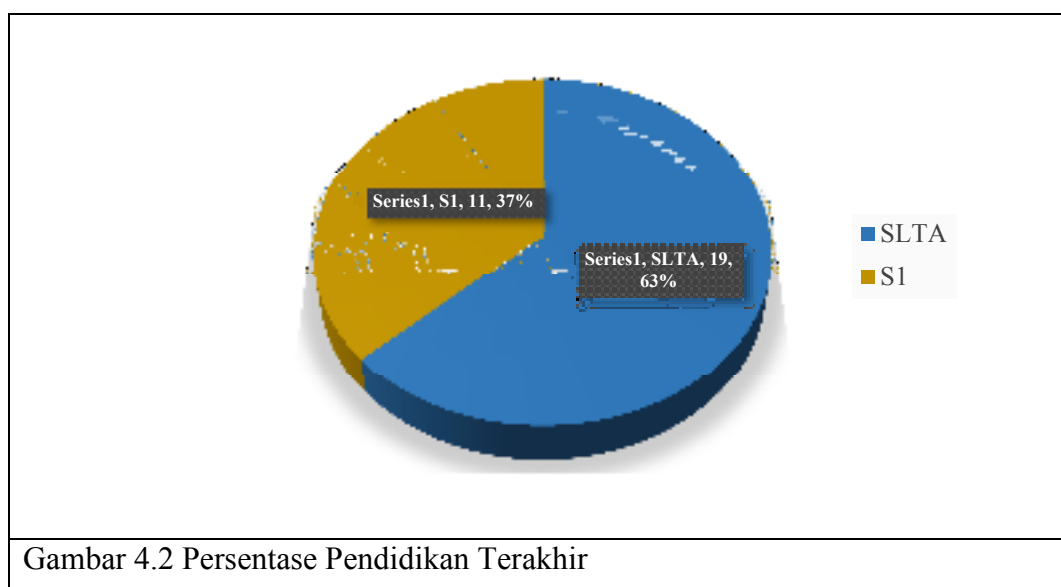
3. Jenis kelamin

Karakteristik responden penelitian ini adalah tenaga kerja di Kabupaten Nagan Raya dengan jumlah 30 responden dengan jenis kelamin laki-laki 100%.

4. Pendidikan terakhir

Karakteristik pendidikan terakhir responden tenaga kerja proyek konstruksi di Kabupaten Nagan Raya adalah 19 orang dengan pendidikan terakhir SLTA (63,33%) dan 11 orang dengan pendidikan S1 (36,67%).

Adapun persentase pendidikan terakhir dapat dilihat pada Gambar 4.2



4.2 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan melihat korelasi antara skor masing-masing pertanyaan dengan skor total, di mana pada pertanyaan-pertanyaan yang ada dalam kuesioner dianggap mampu mengungkapkan apa yang ingin diteliti, pengujian validitas pada penelitian ini dilakukan secara statistik dengan menggunakan program *IBM Statistical Product and Service Solution (SPSS)* versi 23 dengan uji dua arah pada taraf 0,05 (5%). Untuk mengetahui tingkat validitas dilihat dari *corrected item total correlation* yang merupakan korelasi antara skor item dengan skor total item (nilai *r* hitung) dibandingkan dengan (nilai *r* tabel). Dengan $dk = n - 2$ dan taraf signifikan sebesar 5% dari hasil perhitungan tabel dengan menggunakan distribusi (tabel *r*) untuk $\alpha = 0,05$ sehingga didapat $r \text{ tabel} = (0,362)$. Adapun kriteria pengujiannya adalah :

1. Jika *r* hitung positif atau $r \text{ hitung} > r \text{ tabel} (0,362)$, maka instrumen atau item-item pernyataan dinyatakan valid.
2. Jika *r* hitung negatif atau $r \text{ hitung} < r \text{ tabel} (0,362)$, item-item pertanyaan dinyatakan tidak valid.

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas

No	Varian Pertanyaan	Rhitung	Rtabel (0,362) N-2 = 28	Keterangan
1	2	3	4	5
X1	KOMPETENSI			
1	X1.1	0,666	0,362	Valid
2	X1.2	0,514	0,362	Valid
3	X1.3	0,666	0,362	Valid
4	X1.4	0,514	0,362	Valid
5	X1.5	0,666	0,362	Valid
6	X1.6	0,652	0,362	Valid
7	X1.7	0,523	0,362	Valid
8	X1.8	0,447	0,362	Valid
9	X1.9	0,607	0,362	Valid
X2	MOTIVASI			
1	X2.1	0,990	0,362	Valid
2	X2.2	0,591	0,362	Valid
3	X2.3	0,990	0,362	Valid
4	X2.4	0,990	0,362	Valid
5	X2.5	0,990	0,362	Valid
6	X2.6	0,990	0,362	Valid
7	X2.7	0,990	0,362	Valid
8	X2.8	0,990	0,362	Valid
9	X2.9	0,990	0,362	Valid

1	2	3	4	5
10	X2.10	0,990	0,362	Valid
11	X2.11	0,990	0,362	Valid
12	X2.12	0,990	0,362	Valid
X3	LOYALITAS			
1	X3.1	0,644	0,362	Valid
2	X3.2	0,625	0,362	Valid
3	X3.3	0,997	0,362	Valid
4	X3.4	0,761	0,362	Valid
5	X3.5	0,997	0,362	Valid
6	X3.6	0,997	0,362	Valid
7	X3.7	0,997	0,362	Valid
8	X3.8	0,997	0,362	Valid
9	X3.9	0,997	0,362	Valid
10	X3.10	0,997	0,362	Valid
11	X3.11	0,997	0,362	Valid
12	X3.12	0,997	0,362	Valid
X4	DISIPLIN			
1	X4.1	0,988	0,362	Valid
2	X4.2	0,988	0,362	Valid
3	X4.3	0,763	0,362	Valid
4	X4.4	0,988	0,362	Valid
5	X4.5	0,988	0,362	Valid
6	X4.6	0,763	0,362	Valid
7	X4.7	0,988	0,362	Valid
8	X4.8	0,988	0,362	Valid
9	X4.9	0,988	0,362	Valid
Y	KINERJA TENAGA KERJA			
1	Y.1	0,871	0,362	Valid
2	Y.2	0,871	0,362	Valid
3	Y.3	0,871	0,362	Valid
4	Y.4	0,920	0,362	Valid

4.3 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas (*reliability*) keterpercayaan menunjuk pada pengertian apakah sebuah instrumen dapat mengukur sesuatu yang diukur secara konsisten dari waktu ke waktu. Teknik uji reliabilitas yang digunakan adalah teknik konsistensi internal dengan metode stabilitas *alpha cronbach* menggunakan koefisien reliabilitas *r*. Uji reliabilitas dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh pertanyaan dan hasil pengujian dianggap reliabel apabila nilai *cronbach alpha* $> 0,6$. Adapun hasil uji reliabilitas untuk masing-masing variabel yang telah diolah melalui program *IBM Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 23, dapat dilihat pada Tabel 4.2. sebagai berikut :

Tabel 4.2 Hasil Uji Reliabilitas

No	Nama	Faktor	Cronbach alpha	Keterangan
1	Kompetensi (X1)	9	0,718	Reliabel
2	Motivasi (X2)	12	0,981	Reliabel
3	Loyalitas (X3)	12	0,985	Reliabel
4	Disiplin (X4)	9	0,975	Reliabel
5	Kinerja Tenaga Kerja (Y)	4	0,886	Reliabel

4.4 Pengolahan Data

Dari jawaban yang diterima melalui penyebaran kuesioner kepada 30 responden, dilakukan tabulasi data dan pengolahan data yang diubah menjadi angka-angka yang disesuaikan dengan Skala Likert. Data ditampilkan dalam bentuk tabel agar lebih mudah dimengerti. Pada penelitian ini terdapat empat aspek yaitu aspek kompetensi, motivasi, loyalitas dan disiplin. Setelah data didapat, dibuat terlebih dahulu menjadi tabulasi data dan dilakukan perhitungan secara manual menggunakan Skala Likert untuk mengetahui tingkat pengaruh masing-masing komponen.

4.4.1 Analisa korelasi

Analisis korelasi digunakan untuk mengukur tinggi rendahnya hubungan antara aspek kompetensi (X1), motivasi (X2), loyalitas (X3) dan disiplin (X4) terhadap kinerja tenaga kerja (Y). Adapun tabel hasil analisis korelasi dapat dilihat pada Tabel 4.3 sebagai berikut :

Tabel 4.3 Hasil Analisis Korelasi

No.	Variabel	Hasil	Tingkat Hubungan
1.	Kompetensi (X1)	0,466	Sedang
2.	Motivasi (X2)	-0,067	Sangat Rendah
3.	Loyalitas (X3)	-0,184	Sangat Rendah
4.	Disiplin (X4)	0,855	Sangat Kuat

Pada Tabel 4.3 dapat dilihat bahwa variabel kompetensi (X1) sebesar 0,466 dan disiplin (X4) sebesar 0,855 berpengaruh terhadap variabel kinerja tenaga kerja (Y). Sedangkan variabel motivasi (X2) sebesar -0,067 dan loyalitas

(X3) sebesar -0,184 tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja tenaga kerja (Y). Hasil analisis korelasi dapat dilihat pada lampiran C.4.11. Halaman 68.

4.4.2 Analisis regresi linier berganda

Analisis linier berganda ialah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Analisis ini digunakan untuk mengetahui apakah ada hubungan positif antara variabel independen terhadap variabel dependen. Analisis regresi linier berganda pada penelitian ini yaitu menganalisis variabel kompetensi (X1) sebesar -0,011 motivasi (X2) sebesar -0,001 loyalitas (X3) sebesar -0,010 dan disiplin (X4) sebesar 0,423 terhadap kinerja tenaga kerja (Y). Dari hasil uji analisis regresi linier berganda dapat diambil kesimpulan bahwa ini :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4$$

$$Y = 1,982 - 0,011 X_1 - 0,001 X_2 - 0,010 X_3 + 0,423 X_4$$

1. Nilai konstanta pada uji ini yaitu sebesar 1,982 yang artinya apabila variabel kompetensi, motivasi, loyalitas, dan disiplin memiliki nilai 0 maka kinerja tenaga kerja (Y) memiliki nilai sebesar 1,982
2. Pada variabel kompetensi (X1) adalah -0,011 artinya setiap kenaikan 1 satuan nilai (X1) akan berkurangnya nilai (Y) sebesar -0,011
3. Pada variabel motivasi (X2) adalah -0,001 artinya setiap kenaikan 1 satuan nilai (X2) akan berkurangnya nilai (Y) sebesar -0,001
4. Pada variabel loyalitas (X3) adalah -0,010 artinya setiap kenaikan 1 satuan nilai (X3) akan berkurangnya nilai (Y) sebesar -0,010
5. Pada variabel disiplin (X4) adalah 0,423 artinya setiap kenaikan 1 satuan nilai (X4) akan menambah nilai (Y) sebesar 0,423

4.5.3 Analisis determinasi

Uji determinasi R *Square* digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat. Adapun variabel bebas yaitu kompetensi (X1), motivasi (X2), loyalitas (X3) dan disiplin (X4),

kemudian variabel terikat yaitu kinerja tenaga kerja (Y). Apabila nilai R² semakin besar mendekati 1 maka akan semakin baik. Hasil dari analisis determinasi R *Square* dapat dilihat pada Tabel 4.4 sebagai berikut :

Tabel 4.4 Hasil Analisis Determinasi.

No.	Variabel	Hasil	Tingkat Pengaruh
1.	Kompetensi (X1)	0,895	Tidak Berpengaruh
2.	Motivasi (X2)	0,983	Tidak Berpengaruh
3.	Loyalitas (X3)	0,608	Tidak Berpengaruh
4.	Disiplin (X4)	0,000	Berpengaruh

Pada Tabel 4.4 dapat dilihat bahwa variabel kompetensi (X1) sebesar 0,895, motivasi (X2) sebesar 0,983, dan loyalitas (X3) sebesar 0,608 tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja tenaga kerja (Y). Sedangkan variabel disiplin (X4) sebesar 0,000 < 0,05 berpengaruh terhadap kinerja tenaga kerja (Y).

Diketahui lampiran C.4.16 halaman 69, bahwa nilai R *Square* (R²) yaitu sebesar 0,734 atau 73,4%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sebesar 73,4%. Kemudian selebihnya dari itu 26,6% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

4.5 Pembahasan

Berdasarkan data yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada 30 responden, maka didapatkan hasil analisis data dengan menggunakan bantuan program *IBM Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 23.

Maka pada penelitian ini terdiri dari 4 variabel bebas yaitu kompetensi (X1), motivasi (X2), loyalitas (X3) dan disiplin (X4), kemudian variabel terikat yaitu kinerja tenaga kerja (Y). Hasil pengujian validitas terhadap setiap butir pernyataan kuesioner dengan nilai r hitung (0,997) > r tabel (0,362). Hasil pengujian validitas terhadap setiap butir pernyataan, didapat keseluruhan dinyatakan pernyataan valid terhadap semua variabel. Dari pernyataan 30 responden keseluruhan pernyataan dianggap valid, dengan anggapan bahwa pernyataan tersebut sudah sangat dipahami oleh responden. Selanjutnya berdasarkan hasil analisis reliabilitas menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* dari

hasil perhitungan analisis reliabilitas dengan menggunakan *software* SPSS versi 23, maka didapat hasil *Cronbach Alpha* X1 sebesar (0,718), X2 sebesar (0,981), X3 sebesar (0,985), X4 sebesar (0,975) dan Y (0,886) > 0.6 yang menyatakan bahwa kuesioner memiliki kehandalan dan kelayakan untuk dijadikan alat penelitian dan proses selanjutnya dapat dilanjutkan dalam pengolahan data.

Nilai dari analisis korelasi variabel kompetensi (X1) sebesar 0,466, motivasi (X2) sebesar -0,067, loyalitas (X3) sebesar -0,184 dan disiplin (X4) sebesar 0,855. Variabel yang berpengaruh adalah kompetensi (X1) sebesar 0,466 > 0,40 terhadap kinerja tenaga kerja (Y), artinya tingkat hubungan yang diperoleh sedang, kemudian variabel disiplin (X4) sebesar 0,855 > 0,80 terhadap kinerja tenaga kerja (Y), artinya tingkat hubungan yang diperoleh sangat kuat. Sedangkan variabel motivasi (X2) dan loyalitas (X3) tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja tenaga kerja (Y).

Nilai dari analisis regresi linier berganda pada variabel kompetensi (X1) sebesar -0,011 motivasi (X2) sebesar -0,001 loyalitas (X3) sebesar -0,010 dan disiplin (X4) sebesar 0,423 terhadap kinerja tenaga kerja (Y). Nilai yang berhubungan positif antara variabel independen terhadap variabel dependen adalah variabel disiplin (X4). Sedangkan variabel yang tidak berhubungan positif terhadap variabel dependen yaitu variabel kompetensi (X1), motivasi (X2) dan loyalitas (X3).

Hasil analisis determinasi *R Square* diperoleh nilai variabel kompetensi (X1) sebesar 0,895, motivasi (X2) sebesar 0,983, loyalitas (X3) sebesar 0,608 disiplin (X4) sebesar 0,000. Maka dapat disimpulkan variabel disiplin (X4) sebesar 0,000 < 0,05 berpengaruh terhadap kinerja tenaga kerja (Y), kemudian variabel yang tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja tenaga kerja (Y) yaitu kompetensi (X1) sebesar 0,895, motivasi (X2) sebesar 0,983, loyalitas (X3) sebesar 0,608.

Diketahui pada Tabel lampiran D.4.16 bahwa nilai *R Square* (R^2) yaitu sebesar 0,734 atau 73,4% > 60%, artinya tingkat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat pengaruhnya kuat. Kemudian selebihnya dari itu 26,6% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil perhitungan dan pembahasan mengenai analisis aspek-aspek sumber daya manusia terhadap kinerja pada proyek konstruksi di Kabupaten Nagan Raya maka dapat diberikan beberapa kesimpulan dan saran.

5.1 Kesimpulan

Dari hasil pengumpulan dan analisa data, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil analisis korelasi aspek yang berpengaruh adalah kompetensi (X1) sebesar 0,466 terhadap kinerja tenaga kerja (Y), artinya tingkat hubungan yang diperoleh sedang, kemudian variabel disiplin (X4) sebesar 0,855 terhadap kinerja tenaga kerja (Y), artinya tingkat hubungan yang diperoleh sangat kuat. Sedangkan variabel motivasi (X2) dan loyalitas (X3) tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja tenaga kerja (Y). Kemudian hasil analisis regresi linier berganda variabel yang berhubungan positif terhadap variabel kinerja tenaga kerja (Y) adalah variabel disiplin (X4). Sedangkan variabel yang tidak berhubungan positif terhadap variabel kinerja tenaga kerja (Y) yaitu variabel kompetensi (X1), motivasi (X2) dan loyalitas (X3).
2. Aspek yang paling berpengaruh terhadap kinerja tenaga kerja adalah aspek disiplin (X4) sebesar 0,855, artinya aspek disiplin (X4) mempunyai hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja tenaga kerja (Y).
3. Dari hasil pengujian analisis determinasi *R square* (R^2) sebesar 0,734 atau 73,4%, artinya tingkat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat tingkat pengaruhnya kuat. Kemudian selebihnya dari itu 26,6% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan tersebut, dapat dikemukakan saran sebagai berikut:

1. Kinerja tenaga kerja pada proyek konstruksi di Kabupaten Nagan Raya dipengaruhi oleh aspek kompetensi dan disiplin. Aspek disiplin merupakan aspek yang paling baik dalam proyek konstruksi, maka sebaiknya penyedia jasa konstruksi lebih memperhatikan aspek motivasi dan loyalitas, dikarenakan aspek tersebut tidak berpengaruh atau tingkatan pengaruhnya sangat rendah terhadap kinerja tenaga kerja, demi menciptakan kinerja yang efektif dan efisien aspek motivasi dan loyalitas juga harus berpengaruh terhadap kinerja tenaga kerja.
2. Penelitian selanjutnya dapat menambahkan identifikasi variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja tenaga kerja, karena aspek kompetensi, motivasi, loyalitas, dan disiplin kerja pengaruh sebesar 73,4% dan sisanya 26,6% disebabkan oleh faktor lain.
3. Diharapkan adanya penelitian yang serupa untuk kabupaten atau kota lainnya yang berada di Provinsi Aceh.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

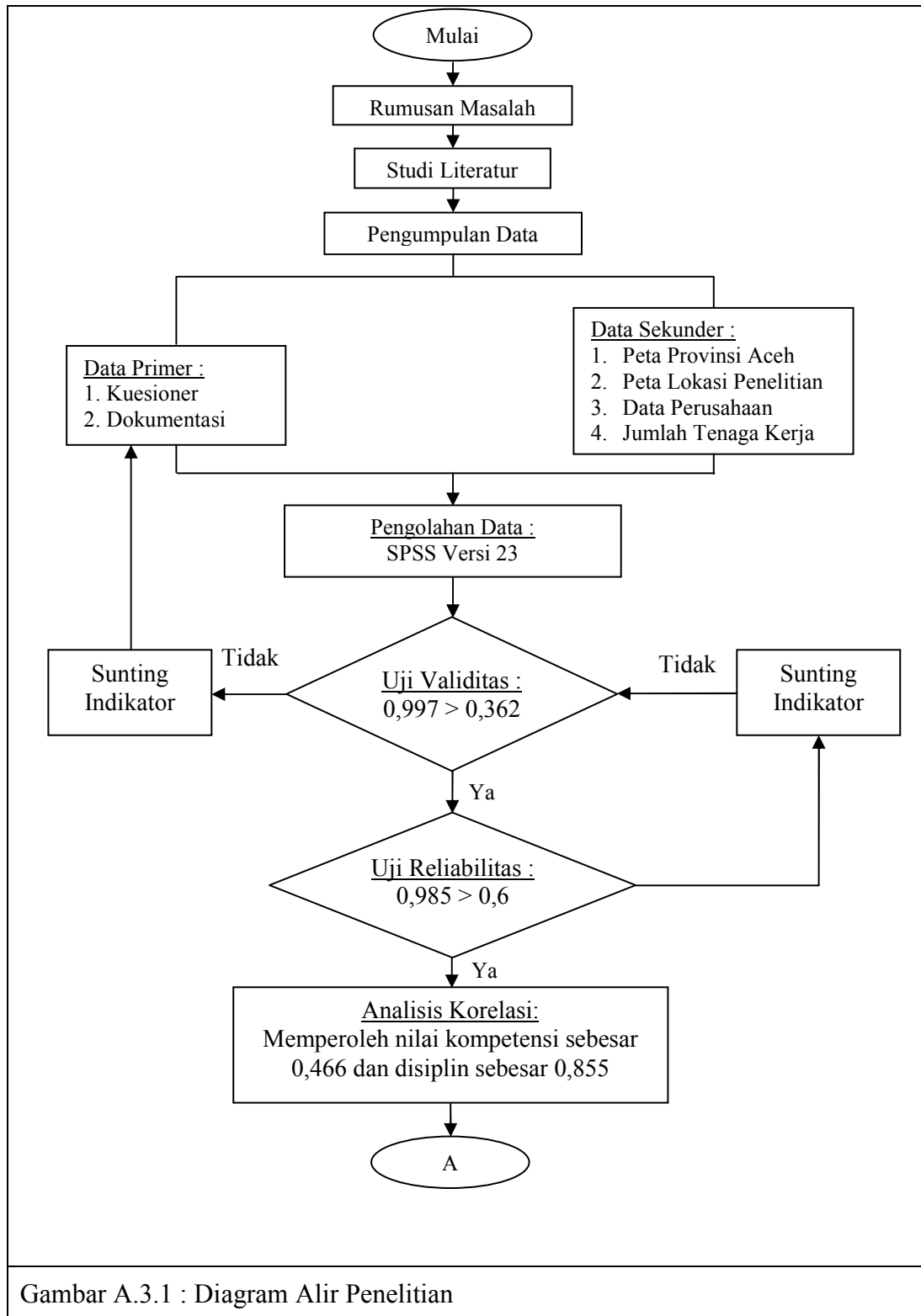
- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru : Zanaf Publishing.
- Afandi, P. 2016. *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Dewi, Parami, I. Sudipta, S. Setyowati, 2016. *Analisis Aspek Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pada Proyek Konstruksi Di Kabupaten Badung*. Bali. Jurnal Ilmiah Teknik Sipil: *a scientific journal of civil engineering*. 20(2)103-113.
- Hasibuan, S.P Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Rani, Hafnidar A., 2016, *Manajemen Proyek Konstruksi*, Budi Utama, Yogyakarta.
- Riduwan, Akdon. 2012. *Rumus dan Data dalam Aplikasi Statistika*. Bandung: Alfabeta.
- Riyanto S., Hatmawan A., 2020, *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan dan Eksperimen*,. Sleman: CV Budi Utama.
- Sudipta, I Gusti Ketut, I Gusti Ngurah Fendi Sartawan. 2015. *Kinerja Sumber Daya Manusia pada Proyek Kontruksi di Kota Denpasar*. Universitas Udayana.
- Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sugiyono, 2019. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung : CV Alfabeta.
- Wibowo, 2017, *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persada
- Willy, Y. Sekarsari, J., 2020. *Analisis Aspek Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pekerja Proyek Konstruksi*. Jakarta. JMTS: Jurnal Mitra Teknik Sipil. 3(3)523-532.

Yofanda, Pratama 2015. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Sleman*. S1 Thesis, Fakultas Ekonomi.

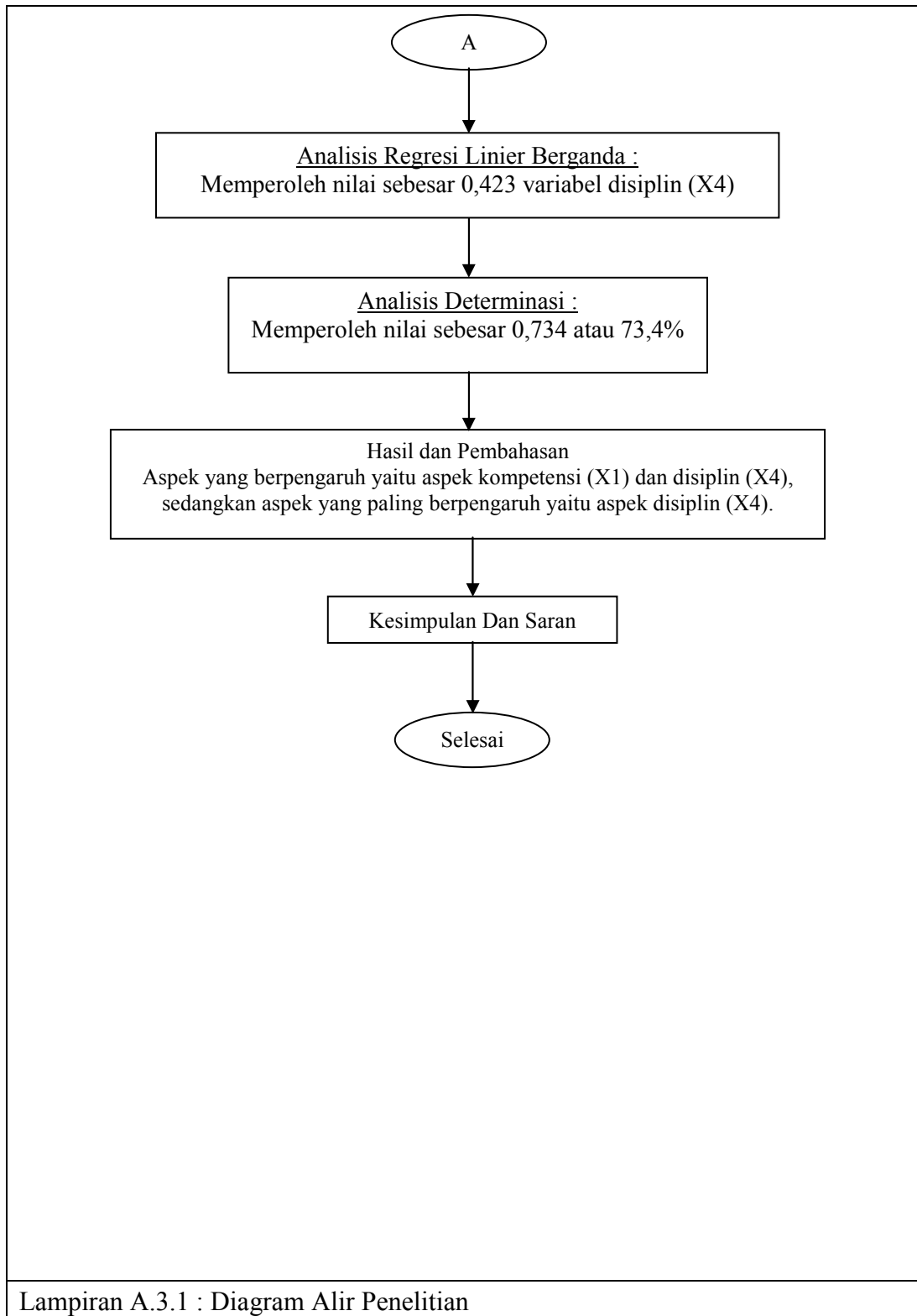
Zainullah, Amin. 2012. *Pengaruh Upah, Kemampuan, dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pekerja Pelaksanaan Bekisting pada Pekerjaan Beton*. Rekayasa Sipil:Vol.6.

LAMPIRAN A

Lampiran A.1 (1/2)



Gambar A.3.1 : Diagram Alir Penelitian



LAMPIRAN A

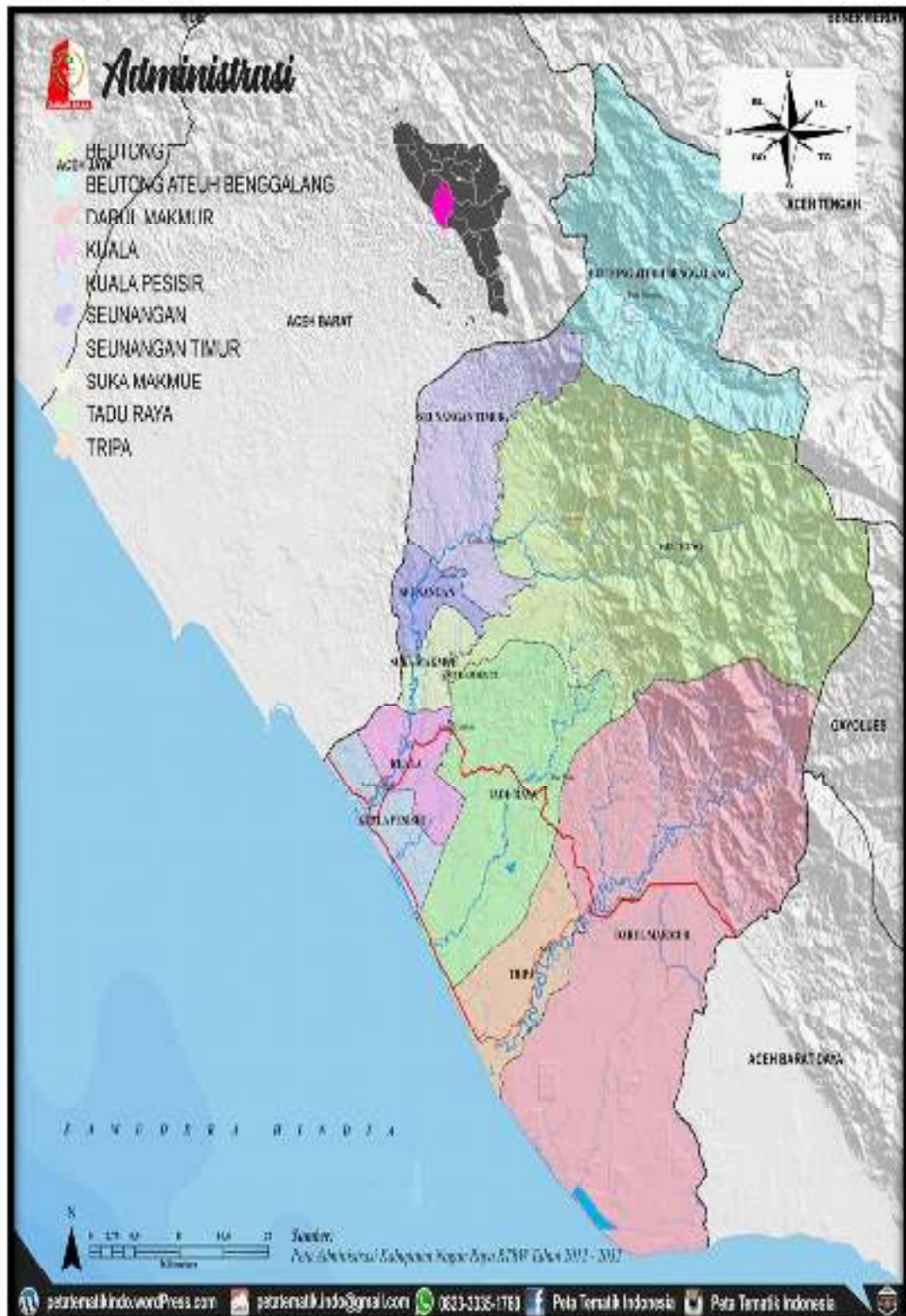
Lampiran A.1 (1/2)

LAMPIRAN A



Gambar A.3.2 : Peta Provinsi Aceh
Sumber : <https://aceh.bpk.go.id/peta-administrasi/> (2022)

LAMPIRAN A



Gambar A.3.3 : Peta Kabupaten Nagan Raya

Sumber : <https://www.naganrayakab.go.id/halaman/kondisi-geografis>
(2022)

LAMPIRAN A DOKUMENTASI



Gambar A.4.1 : Pembagian kuesioner kepada tenaga kerja
Waktu : 13 Juli 2022



Gambar A.4.2 : Pembagian kuesioner kepada tenaga kerja
Waktu : 13 Juli 2022

LAMPIRAN A DOKUMENTASI



Gambar A.4.3 : Pembagian kuesioner kepada tenaga kerja
Waktu : 14 Juli 2022



Gambar A.4.4 : Pembagian kuesioner kepada tenaga kerja
Waktu : 14 Juli 2022

LAMPIRAN A DOKUMENTASI



Gambar A.4.5 : Pembagian kuesioner kepada tenaga kerja
Waktu : 14 Juli 2022



Gambar A.4.6 : Pembagian kuesioner kepada tenaga kerja
Waktu : 14 Juli 2022

LAMPIRAN A DOKUMENTASI



Gambar A.4.7 : Pembagian kuesioner kepada tenaga kerja
Waktu : 16 Juli 2022



Gambar A.4.8 : Pembagian kuesioner kepada tenaga kerja
Waktu : 16 Juli 2022

LAMPIRAN A DOKUMENTASI



Gambar A.4.9 : Pembagian kuesioner kepada tenaga kerja
Waktu : 18 Juli 2022



Gambar A.4.10 : Pembagian kuesioner kepada tenaga kerja
Waktu : 18 Juli 2022

LAMPIRAN A DOKUMENTASI



Gambar A.4.11 : Pembagian kuesioner kepada tenaga kerja
Waktu : 19 Juli 2022



Gambar A.4.12 : Pembagian kuesioner kepada tenaga kerja
Waktu : 19 Juli 2022

LAMPIRAN A DOKUMENTASI



Gambar A.4.13 : Pembagian kuesioner kepada tenaga kerja
Waktu : 22 Juli 2022



Gambar A.4.14 : Pembagian kuesioner kepada tenaga kerja
Waktu : 22 Juli 2022

LAMPIRAN A DOKUMENTASI



Gambar A.4.15 : Pembagian kuesioner kepada tenaga kerja
Waktu : 24 Juli 2022



Gambar A.4.16 : Pembagian kuesioner kepada tenaga kerja
Waktu : 24 Juli 2022

LAMPIRAN A DOKUMENTASI



Gambar A.4.17 : Pembagian kuesioner kepada tenaga kerja
Waktu : 24 Juli 2022



Gambar A.4.18 : Pembagian kuesioner kepada tenaga kerja
Waktu : 25 Juli 2022

LAMPIRAN A DOKUMENTASI



Gambar A.4.19 : Pembagian kuesioner kepada tenaga kerja
Waktu : 26 Juli 2022



Gambar A.4.20 : Pembagian kuesioner kepada tenaga kerja
Waktu : 26 Juli 2022

LAMPIRAN A DOKUMENTASI

LAMPIRAN B

Lampiran B.1.1 Tabel Jumlah Perusahaan dan Kualifikasi Organisasi GAPENSI di Kabupaten Nagan Raya

No.	Badan Usaha	Kualifikasi	Alamat
1.	CV. FARIS KARYA	K1	Jln. Balai Jati Gp. Simpang Peut Kec. Kuala Kab. Nagan Raya
2.	CV. INDAH FAHARA	K1	Gp. Parom Kec. Seunagan Kab. Nagan Raya
3.	CV. CHITACI	K2	Gp. Cot Lhe - lhe Kec. Seunagan Kab. Nagan Raya
4.	CV. MITRA BERSAUDARA	K1	Gp. Paya Udeung Kec. Seunagan Kab. Nagan Raya
5.	CV. MULYA MAJU	K1	Gp. Ie Beudoh Kec Seunagan Timur Kab. Nagan Raya
6.	CV. GUNONG TEMBOK	K1	Desa Padang Kec. Seunagan Kab. Nagan Raya

Sumber : <https://gapensi.or.id>

Lampiran B.1.2 Tabel Jumlah Perusahaan dan Kualifikasi Organisasi AKA di Kabupaten Nagan Raya

No.	Badan Usaha	Kualifikasi	Alamat
1.	CV. Tersir Putra	K1	Gp. Meureubo Kec. Suka Makmue Kab. Nagan Raya
2.	CV. Miftahul Riqqi	K1	Gp. Kuta Baro Jeuram Kec. Seunagan Kab. Nagan Raya
3.	CV. TRIPA KARYA CIPTA	K1	Jln. Kuala Tuha - Lamie Kec. Kuala Kab. Nagan Raya
4.	CV. ALAM RAYA	K1	Desa Lueng Baro Kec. Suka Makmue Kab. Nagan Raya
5.	CV. PUSAKA ACEH	K1	Gp. Langkak Kec. Kuala Pesisir Kab. Nagan Raya

Sumber : <https://aka-aceh.com/>

Lampiran B.1.3 Tabel Jumlah Perusahaan dan Kualifikasi Organisasi PERKOPINDO di Kabupaten Nagan Raya

No.	Badan Usaha	Kualifikasi	Alamat
1.	CV. HAFIZH ATIQA HUTAMA	K1	Gp. Ujong Patihah Kec. Kuala Kab. Nagan Raya
2.	CV. BUMI SARI PERKASA	K1	Gp. Bumi Sari Kec. Beutong Kab. Nagan Raya
3.	CV. BERKAH BUNDA	K2	Gp. Simpang Peut Kec. Kuala Kab. Nagan Raya
4.	CV. DONG BEKONG	K1	Gp. Jeuram Kec. Seunagan Kab. Nagan Raya

Sumber : <https://perkopindo.net/>

LAMPIRAN B

Lampiran B.2 Tabel Nama Perusahaan dan Jumlah Tenaga Kerja Pada Proyek Konstruksi di Kabupaten Nagan Raya.

No.	Nama Perusahaan Kontraktor	Alamat	Populasi	Sampel
1	CV. ALAM RAYA 2	Desa Lueng Baro Kec. Suka Makmue Kab. Nagan Raya	3	2
2	CV. GUNONG TEMBOK	Desa Padang Kec. Seunagan Kab. Nagan Raya	5	2
3	CV. TESIR PUTRA	Gp. Meureubo Kec. Suka Makmue Kab. Nagan Raya	3	2
4	CV. BERKAH BUNDA	Gp. Simpang Peut Kec. Kuala Kab. Nagan Raya	6	2
5	CV. TRIPA KARYA CIPTA	Jln. Kuala Tuha - Lamie Kec. Kuala Kab. Nagan Raya	6	2
6	CV. DONG BEKONG	Gp. Jeuram Kec. Seunagan Kab. Nagan Raya	5	2
7	CV. HAFIZH ATIQAUTAMA	Gp. Ujong Patihah Kec. Kuala Kab. Nagan Raya	3	2
8	CV. FARIS KARYA	Jln. Balai Jati Gp. Simpang Peut Kec. Kuala Kab. Nagan Raya	8	2
9	CV. MIFTAHUL RIQQI	Gp. Kuta Baro Jeuram Kec. Seunagan Kab. Nagan Raya	4	2
10	CV. CHI TACI	Gp. Cot Lhe - lhe Kec. Seunagan Kab. Nagan Raya	3	2
11	CV. BUMI SARI PERKASA	Gp. Bumi Sari Kec. Beutong Kab. Nagan Raya	5	2
12	CV. PUSAKA ACEH	Gp. Langkak Kec. Kuala Pesisir Kab. Nagan Raya	4	2
13	CV. INDAH FAHARA	Gp. Parom Kec. Seunagan Kab. Nagan Raya	8	2
14	CV. MITRA BERSAUDARA	Gp. Paya Udeung Kec. Seunagan Kab. Nagan Raya	5	2
15	CV. MULYA MAJU	Gp. Ie Beudoh Kec Seunagan Timur Kab. Nagan Raya	5	2
Jumlah			73	30

LAMPIRAN B

Lampiran B.3 : Formulir Kuesioner



**FAKULTAS TEKNIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BATOH-BANDA ACEH
2022**

KUESIONER PENELITIAN

ANALISIS ASPEK SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PADA PROYEK KONSTRUKSI DI KABUPATEN NAGAN RAYA

Responden Yang Terhormat,

Dalam rangka menyusun Tugas Akhir pada Program Teknik Sipil Universitas Muhammadiyah Aceh, saya memohon kepada Saudara/i untuk mengisi kuesioner ini sebagai bahan masukan dan kelengkapan data. Maksud dan tujuan dari pengumpulan data ini adalah untuk pelaksanaan penelitian “Analisis Aspek Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pada Proyek Konstruksi Di Kabupaten Nagan Raya”.

Setiap jawaban yang diberikan merupakan bantuan yang tak ternilai harganya bagi penelitian ini. Peneliti menjamin kerahasiaan semua informasi yang telah diberikan. Atas partisipasi Bapak/Ibu dalam pengisian kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih.

Banda Aceh, 17 Juni 2022

Hormat Saya,

MIRZA IRFANSYAH

NIM: 1803120247

Lampiran B.3 : Formulir Kuesioner

ANALISIS ASPEK SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PADA PROYEK KONSTRUKSI DI KABUPATEN NAGAN RAYA

A. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nomor Responden :

2. Umur : 1. 20 – 30 Thn 4. 51 – 60 Thn
2. 31 – 40 Thn 5. > 60 Thn
3. 40 – 50 Thn

3. Jenis Kelamin : 1. Pria 2. Wanita

4. Pendidikan Terakhir : 1. SLTA 2. S1

1. Sangat Tidak Berpengaruh (SB)
2. Tidak Berpengaruh (TB)
3. Cukup Berpengaruh (CB)
4. Berpengaruh (B)
5. Sangat Berpengaruh (SB)

LAMPIRAN B

Lampiran B.3 : Formulir Kuesioner

No.	<u>Pernyataan</u>	<u>Pilihan Jawaban</u>				
		SB	B	CB	TB	STB
X1	Kelompok A: Aspek Kompetensi					
1.	Pemahaman konsep dasar terkait pekerjaan					
2.	Pemahaman metode pekerjaan yang baik terkait pekerjaan					
3.	Memiliki kemampuan bekerja dalam kelompok					
4.	Memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik					
5.	Memiliki kemampuan khusus terkait bidangnya					
6.	Memiliki sikap agar terjadi kekompakan dalam tim terkait pekerjaan					
7.	Mengikuti segala aturan yang berlaku terkait pekerjaan					
8.	Memiliki semangat yang tinggi dalam melakukan pekerjaan					
9.	Pemahaman strategi pekerjaan yang optimal					
X2	Kelompok B: Aspek Motivasi					
10.	Adanya fasilitas pekerjaan pada proyek yang memadai					
11.	Terpenuhinya upah sesuai dengan kesepakatan kerja					
12.	Adanya pelatihan untuk pengembangan diri					

LAMPIRAN B

13.	Tersedianya alat pelindung diri yang memadai					
14.	Adanya ketentraman dan keteraturan dari keadaan lingkungan kerja					
15.	Adanya program keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) yang baik					
16.	Adanya program pelatihan dan pengarahan pada tempat kerja					
17.	Adanya hubungan kerja yang baik antar pekerja maupun atasan					
18.	Pemberian penghargaan bagi tenaga kerja yang berprestasi					
19.	Adanya kesempatan promosi/kenaikan jabatan bagi tenaga kerja yang berprestasi					
20.	Memberikan jenjang karir yang jelas					
21.	Mengadakan kegiatan atau liburan bersama rekan kerja					
X3	Kelompok C: Aspek Loyalitas					
22.	Memberikan pelayanan yang terbaik dalam pekerjaan					
23.	Menaati dengan baik perintah yang diberikan oleh atasan dalam melakukan pekerjaan					
24.	Menaati peraturan perusahaan					

LAMPIRAN B

25.	Dapat melakukan serta menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan tepat waktu					
26.	Mengutamakan kepentingan perusahaan dari pada kepentingan diluar pekerjaan					
27.	Dapat menjaga dan merawat peralatan dan fasilitas dengan baik					
28.	Memiliki rasa ikhlas dan sepenuh hati dalam melakukan pekerjaan					
29.	Kesukaan terhadap pekerjaan					
30.	Bekerja sama untuk mewujudkan impian perusahaan					
31.	Tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan kepadanya					
32.	Dapat melaporkan hasil pekerjaan sesuai keadaan nyata di lapangan					
33.	Berani mengakui kesalahan					
X4	Kelompok D: Aspek Disiplin Kerja					
34.	Adanya jadwal harian					
35.	Datang tepat waktu agar tidak mengganggu produktivitas					
36.	Memberikan sanksi bagi yang melakukan pelanggaran					
37.	Menaati semua peraturan di					

LAMPIRAN B

	perusahaan					
38.	Adanya pemberitahuan peraturan sesuai kebijakan perusahaan					
39.	Teladan pemimpin sangat berperan untuk meningkatkan disiplin karyawan					
40.	Dapat melaporkan ketika melihat sebuah pelanggaran					
41.	Menggunakan fasilitas yang ada di kantor sesuai dengan prosedur dan aturan yang berlaku					
42.	Melakukan pemeriksaan terhadap peralatan yang akan digunakan untuk bekerja					
Y	Kinerja Tenaga kerja					
43.	Saya memegang standar professional yang tinggi					
44.	Saya mempunyai kemampuan yang baik untuk melaksanakan pekerjaan					
45.	Kreativitas saya dalam melaksanakan pekerjaan utamanya adalah baik					
46.	Saya memiliki ketetapan yang bagus dalam melaksanakan pekerjaan					

LAMPIRAN B.4

Tabel B.4. Distribusi Nilai Rtabel (1/3)

df (N-2)	Satu Arah				
	0,05	0,025	0,01	0,005	0,0005
	Dua Arah				
	0,1	0,05	0,02	0,01	0,001
1	2	3	4	5	6
1	0,9877	0,9969	0,9995	0,9999	1
2	0,9	0,95	0,98	0,99	0,999
3	0,8054	0,8783	0,9343	0,9587	0,9911
4	0,7293	0,8114	0,8822	0,9172	0,9741
5	0,6694	0,7545	0,8329	0,8745	0,9509
6	0,6215	0,7067	0,7887	0,8334	0,9249
7	0,5822	0,6664	0,7498	0,7977	0,8983
8	0,5494	0,6319	0,7155	0,7546	0,8721
9	0,5214	0,6021	0,6851	0,7348	0,847
10	0,4973	0,576	0,6581	0,7079	0,8233
11	0,4762	0,5529	0,6339	0,6835	0,801
12	0,4575	0,5324	0,612	0,6614	0,78
13	0,4409	0,524	0,5923	0,6411	0,7604
14	0,4259	0,4973	0,5742	0,6226	0,7419
15	0,4124	0,4821	0,5577	0,6055	0,7247
16	0,4	0,4683	0,5425	0,5897	0,7084
17	0,3887	0,4555	0,5285	0,5751	0,6932
18	0,3783	0,4438	0,5155	0,5614	0,6788
19	0,3687	0,4329	0,5034	0,5487	0,6652
20	0,3598	0,4227	0,4921	0,5368	0,6524
21	0,3515	0,4132	0,4815	0,5256	0,6402
22	0,3438	0,4044	0,4716	0,5151	0,6287
23	0,3365	0,3961	0,4622	0,5052	0,6178
24	0,3297	0,3882	0,4534	0,4958	0,6074
25	0,3233	0,3809	0,4451	0,4869	0,5974
26	0,3172	0,3739	0,4372	0,4785	0,588
27	0,3115	0,3673	0,4297	0,4705	0,579
28	0,3061	0,362	0,4226	0,4629	0,5703
29	0,3009	0,355	0,4158	0,4556	0,562
30	0,296	0,3494	0,4093	0,4487	0,5541
31	0,2913	0,344	0,4032	0,4421	0,5465
32	0,2869	0,3388	0,3972	0,4357	0,5392
33	0,2826	0,3338	0,3916	0,4296	0,5322
34	0,2786	0,3291	0,3862	0,4238	0,5254

LAMPIRAN B.4

Tabel B.4 Distribusi Nilai Rtabel (Lanjutan 2/3)

1	2	3	4	5	6
35	0,2746	0,3246	0,381	0,4182	0,5189
36	0,2709	0,3202	0,376	0,4128	0,5126
37	0,2673	0,316	0,3712	0,4076	0,5066
38	0,2638	0,312	0,3665	0,4026	0,5007
39	0,2605	0,3081	0,3621	0,3978	0,495
40	0,2573	0,3044	0,3578	0,3932	0,4896
41	0,2542	0,3008	0,3536	0,3887	0,4843
42	0,2512	0,2973	0,3496	0,3843	0,4791
43	0,2483	0,294	0,3457	0,3801	0,4742
44	0,2455	0,2907	0,342	0,3761	0,4694
45	0,2429	0,2876	0,3384	0,3721	0,4647
46	0,2403	0,2845	0,3348	0,3683	0,4601
47	0,2377	0,2816	0,3314	0,3646	0,4557
48	0,2353	0,2787	0,3281	0,361	0,4514
49	0,2329	0,2759	0,3249	0,3575	0,4473
50	0,2306	0,2732	0,3218	0,3542	0,4432
51	0,2284	0,2706	0,3188	0,3509	0,4393
52	0,2262	0,2681	0,3158	0,3477	0,4354
53	0,2241	0,2656	0,3129	0,3445	0,4317
54	0,2221	0,2632	0,3102	0,3415	0,428
55	0,2201	0,2609	0,3074	0,3385	0,4244
56	0,2181	0,2586	0,3048	0,3357	0,421
57	0,2162	0,2564	0,3022	0,3328	0,4176
58	0,2144	0,2542	0,2997	0,3301	0,4143
59	0,2126	0,2521	0,2972	0,3274	0,411
60	0,2108	0,25	0,2948	0,3248	0,4079
61	0,2091	0,248	0,2925	0,3223	0,4048
62	0,2075	0,2461	0,2902	0,3198	0,4018
63	0,2058	0,2441	0,288	0,3173	0,3988
64	0,2042	0,2423	0,2858	0,315	0,3959
65	0,2027	0,2404	0,2837	0,3126	0,3931
66	0,2012	0,2387	0,2816	0,3104	0,3903
67	0,1997	0,2369	0,2796	0,3081	0,3876
68	0,1982	0,2352	0,2776	0,306	0,385
69	0,1968	0,2335	0,2756	0,3038	0,3823
70	0,1954	0,2319	0,2737	0,3017	0,3798
71	0,194	0,2303	0,2718	0,2997	0,3773
72	0,1927	0,2287	0,27	0,2977	0,3748
73	0,1914	0,2272	0,2682	0,2957	0,3724

LAMPIRAN B.4

Tabel B.4 Distribusi Nilai Rtabel (Lanjutan 3/3)

1	2	3	4	5	6
74	0,1901	0,2257	2664	0,2938	0,3701
75	0,1888	0,2242	0,2647	0,2919	0,3678
76	0,1876	0,2227	0,263	0,29	0,3655
77	0,1864	0,2213	0,2613	0,2882	0,3633
78	0,1852	0,2199	0,2597	0,2864	0,3611
79	0,1841	0,2185	0,2581	0,2847	0,3589
80	0,1829	0,2172	0,2565	0,283	0,3568
81	0,1818	0,2159	0,255	0,2813	0,3457
82	0,1807	0,2146	0,2535	0,2796	0,3527
83	0,1796	0,2133	0,252	0,278	0,3507
84	0,1786	0,212	0,2505	0,2764	0,3487
85	0,1775	0,2108	0,2491	0,2748	0,3468
86	0,1765	0,2096	0,2477	0,2732	0,3449
87	0,1755	0,2084	0,2463	0,2717	0,343
88	0,1745	0,2072	0,2449	0,2702	0,3412
89	0,1735	0,2061	0,2435	0,2687	0,3393
90	0,1726	0,205	0,2422	0,2673	0,3375
91	0,1716	0,2039	0,2409	0,2659	0,3358
92	0,1707	0,2028	0,2396	0,2645	0,3341
93	0,1698	0,2017	0,2384	0,2631	0,3323
94	0,1689	0,2006	0,2371	0,2617	0,3307
95	0,168	0,1996	0,2359	0,2604	0,329
96	0,1671	0,1986	0,2347	0,2591	0,3274
97	0,1663	0,1975	0,2335	0,2578	0,3258
98	0,1654	0,1966	0,2324	0,2565	0,3242
99	0,1646	0,1956	0,2312	0,2552	0,3226
100	0,1683	0,1946	0,2301	0,254	0,3211

Sumber : Ferdinand (2006)

LAMPIRAN C

Lampiran C.4.1 Output Validitas

Tabel D. 4.1 Kompetensi (X1)

		Correlations									
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	(X1) TOTAL
X1.1	Pearson Correlation	1	-,034	1.000**	-,034	1.000**	.557**	-,050	-,073	.473**	.666**
	Sig. (2-tailed)		,856	0,000	,856	0,000	,001	,795	,702	,008	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.2	Pearson Correlation	-,034	1	-,034	1.000**	-,034	-,062	.695**	.473**	-,073	.514**
	Sig. (2-tailed)	,856		,856	0,000	,856	,745	,000	,008	,702	,004
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.3	Pearson Correlation	1.000**	-,034	1	-,034	1.000**	.557**	-,050	-,073	.473**	.666**
	Sig. (2-tailed)	0,000	,856		,856	0,000	,001	,795	,702	,008	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.4	Pearson Correlation	-,034	1.000**	-,034	1	-,034	-,062	.695**	.473**	-,073	.514**
	Sig. (2-tailed)	,856	0,000	,856		,856	,745	,000	,008	,702	,004
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.5	Pearson Correlation	1.000**	-,034	1.000**	-,034	1	.557**	-,050	-,073	.473**	.666**
	Sig. (2-tailed)	0,000	,856	0,000	,856		,001	,795	,702	,008	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.6	Pearson Correlation	.557**	-,062	.557**	-,062	.557**	1	-,089	-,131	.850**	.652**
	Sig. (2-tailed)	,001	,745	,001	,745	,001		,640	,491	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.7	Pearson Correlation	-,050	.695**	-,050	.695**	-,050	-,089	1	.681**	-,105	.523**
	Sig. (2-tailed)	,795	,000	,795	,000	,795	,640		,000	,581	,003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.8	Pearson Correlation	-,073	.473**	-,073	.473**	-,073	-,131	.681**	1	-,154	.447*
	Sig. (2-tailed)	,702	,008	,702	,008	,702	,491	,000		,417	,013
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.9	Pearson Correlation	.473**	-,073	.473**	-,073	.473**	.850**	-,105	-,154	1	.607**
	Sig. (2-tailed)	,008	,702	,008	,702	,008	,000	,581	,417		,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
(X1) TOTAL	Pearson Correlation	.666**	.514**	.666**	.514**	.666**	.652**	.523**	.447*	.607**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,004	,000	,004	,000	,000	,003	,013	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

LAMPIRAN C

Tabel C. 4.2 Motivasi (X2)

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	(X2) TOTAL
X2.1	Pearson Correlation	1	.473	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	.990
	Sig. (2-tailed)		.008	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.2	Pearson Correlation	.473	1	.473	.473	.473	.473	.473	.473	.473	.473	.473	.473	.591
	Sig. (2-tailed)	.008		.008	.008	.008	.008	.008	.008	.008	.008	.008	.008	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.3	Pearson Correlation	1.000	.473	1	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	.990
	Sig. (2-tailed)	0.000	.008		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.4	Pearson Correlation	1.000	.473	1.000	1	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	.990
	Sig. (2-tailed)	0.000	.008	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.5	Pearson Correlation	1.000	.473	1.000	1.000	1	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	.990
	Sig. (2-tailed)	0.000	.008	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.6	Pearson Correlation	1.000	.473	1.000	1.000	1.000	1	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	.990
	Sig. (2-tailed)	0.000	.008	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.7	Pearson Correlation	1.000	.473	1.000	1.000	1.000	1.000	1	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	.990
	Sig. (2-tailed)	0.000	.008	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.8	Pearson Correlation	1.000	.473	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1	1.000	1.000	1.000	1.000	.990
	Sig. (2-tailed)	0.000	.008	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.9	Pearson Correlation	1.000	.473	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1	1.000	1.000	1.000	.990
	Sig. (2-tailed)	0.000	.008	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.10	Pearson Correlation	1.000	.473	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1	1.000	1.000	.990
	Sig. (2-tailed)	0.000	.008	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.11	Pearson Correlation	1.000	.473	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1	1.000	.990
	Sig. (2-tailed)	0.000	.008	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.12	Pearson Correlation	1.000	.473	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1	.990
	Sig. (2-tailed)	0.000	.008	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
(X2) TOTAL	Pearson Correlation	.990	.591	.990	.990	.990	.990	.990	.990	.990	.990	.990	.990	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

LAMPIRAN C

Tabel C. 4.3 Loyalitas (X3)

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	X3.11	X3.12	(X3) TOTAL
X3.1	Pearson Correlation	1	.539	.599	.294	.599	.599	.599	.599	.599	.599	.599	.599	.644
	Sig. (2-tailed)		.002	.000	.115	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3.2	Pearson Correlation	.539	1	.582	.167	.582	.582	.582	.582	.582	.582	.582	.582	.625
	Sig. (2-tailed)	.002		.001	.379	.001	.001	.001	.001	.001	.001	.001	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3.3	Pearson Correlation	.599	.582	1	.764	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	.997
	Sig. (2-tailed)	.000	.001		.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3.4	Pearson Correlation	.294	.167	.764	1	.764	.764	.764	.764	.764	.764	.764	.764	.761
	Sig. (2-tailed)	.115	.379	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3.5	Pearson Correlation	.599	.582	1.000	.764	1	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	.997
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	0.000	.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3.6	Pearson Correlation	.599	.582	1.000	.764	1.000	1	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	.997
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	0.000	.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3.7	Pearson Correlation	.599	.582	1.000	.764	1.000	1.000	1	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	.997
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	0.000	.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3.8	Pearson Correlation	.599	.582	1.000	.764	1.000	1.000	1.000	1	1.000	1.000	1.000	1.000	.997
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	0.000	.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3.9	Pearson Correlation	.599	.582	1.000	.764	1.000	1.000	1.000	1.000	1	1.000	1.000	1.000	.997
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	0.000	.000	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3.10	Pearson Correlation	.599	.582	1.000	.764	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1	1.000	1.000	.997
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	0.000	.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3.11	Pearson Correlation	.599	.582	1.000	.764	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1	1.000	.997
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	0.000	.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3.12	Pearson Correlation	.599	.582	1.000	.764	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1	.997
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	0.000	.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
(X3) TOTAL	Pearson Correlation	.644	.625	.997	.761	.997	.997	.997	.997	.997	.997	.997	.997	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

LAMPIRAN C

Tabel C. 4.4 Disiplin (X4)

		Correlations									(X4) TOTAL
		X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	X4.6	X4.7	X4.8	X4.9	
X4.1	Pearson Correlation	1	1.000**	.695**	1.000**	1.000**	.695**	1.000**	1.000**	1.000**	.988**
	Sig. (2-tailed)		0,000	,000	0,000	0,000	,000	0,000	0,000	0,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X4.2	Pearson Correlation	1.000**	1	.695**	1.000**	1.000**	.695**	1.000**	1.000**	1.000**	.988**
	Sig. (2-tailed)	0,000		,000	0,000	0,000	,000	0,000	0,000	0,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X4.3	Pearson Correlation	.695**	.695**	1	.695**	.695**	.464**	.695**	.695**	.695**	.763**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,010	,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X4.4	Pearson Correlation	1.000**	1.000**	.695**	1	1.000**	.695**	1.000**	1.000**	1.000**	.988**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	,000		0,000	,000	0,000	0,000	0,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X4.5	Pearson Correlation	1.000**	1.000**	.695**	1.000**	1	.695**	1.000**	1.000**	1.000**	.988**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	,000	0,000		,000	0,000	0,000	0,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X4.6	Pearson Correlation	.695**	.695**	.464**	.695**	.695**	1	.695**	.695**	.695**	.763**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,010	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X4.7	Pearson Correlation	1.000**	1.000**	.695**	1.000**	1.000**	.695**	1	1.000**	1.000**	.988**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	,000	0,000	0,000	,000		0,000	0,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X4.8	Pearson Correlation	1.000**	1.000**	.695**	1.000**	1.000**	.695**	1.000**	1	1.000**	.988**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	,000	0,000	0,000	,000	0,000		0,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X4.9	Pearson Correlation	1.000**	1.000**	.695**	1.000**	1.000**	.695**	1.000**	1.000**	1	.988**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	,000	0,000	0,000	,000	0,000	0,000		,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
(X4) TOTAL	Pearson Correlation	.988**	.988**	.763**	.988**	.988**	.763**	.988**	.988**	.988**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tabel D. 4.5 Kinerja Tenaga Kerja (Y)

		Correlations				
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	(Y) TOTAL
Y.1	Pearson Correlation	1	.557**	1.000**	.695**	.871**
	Sig. (2-tailed)		,001	0,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30
Y.2	Pearson Correlation	.557**	1	.557**	.802**	.871**
	Sig. (2-tailed)	,001		,001	,000	,000
	N	30	30	30	30	30
Y.3	Pearson Correlation	1.000**	.557**	1	.695**	.871**
	Sig. (2-tailed)	0,000	,001		,000	,000
	N	30	30	30	30	30
Y.4	Pearson Correlation	.695**	.802**	.695**	1	.920**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000
	N	30	30	30	30	30
(Y) TOTAL	Pearson Correlation	.871**	.871**	.871**	.920**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30

Lampiran D.4.6 Output Reliabilitas

Tabel D.4.6 Variabel Kompetensi (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,718	9

Tabel D.4.7 Variabel Motivasi (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,981	12

Tabel D.4.8 Variabel Loyalitas (X3)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,985	12

Tabel D.4.9 Variabel Disiplin (X4)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,975	9

Tabel D.4.10 Variabel Kinerja Tenaga Kerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,886	4

Lampiran D.4.12 Output Analisis Korelasi

Tabel D.4.12 Variabel X1 dan Y

Correlations			
		Kompetensi (X1)	Kinerja tenaga kerja (Y)
Kompetensi (X1)	Pearson Correlation	1	.466**
	Sig. (2-tailed)		,009
	N	30	30
Kinerja tenaga kerja (Y)	Pearson Correlation	.466**	1
	Sig. (2-tailed)	,009	
	N	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tabel D.4.13 Variabel X2 dan Y

Correlations			
		Motivasi (X2)	Kinerja tenaga kerja (Y)
Motivasi (X2)	Pearson Correlation	1	-,067
	Sig. (2-tailed)		,724
	N	30	30
Kinerja tenaga kerja (Y)	Pearson Correlation	-,067	1
	Sig. (2-tailed)	,724	
	N	30	30

Tabel D.4.14 Variabel X3 dan Y

Correlations			
		Loyalitas (X3)	Kinerja tenaga kerja (Y)
Loyalitas (X3)	Pearson Correlation	1	-,184
	Sig. (2-tailed)		,331
	N	30	30
Kinerja tenaga kerja (Y)	Pearson Correlation	-,184	1
	Sig. (2-tailed)	,331	
	N	30	30

Tabel D.4.15 Variabel X4 dan Y

Correlations			
		Disiplin (X4)	Kinerja tenaga kerja (Y)
Disiplin (X4)	Pearson Correlation	1	.855**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	30	30
Kinerja tenaga kerja (Y)	Pearson Correlation	.855**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran D.4.11 Output Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel D.4.11 Variabel Independen X1, X2, X3 dan X4 Dengan Variabel Dependen Y

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,982	4,231		,469	,643
Kompetensi (X1)	-,011	,084	-,017	-,134	,895
1 Motivasi (X2)	-,001	,041	-,002	-,021	,983
Loyalitas (X3)	-,010	,019	-,061	-,520	,608
Disiplin (X4)	,423	,061	,855	6,965	,000

a. Dependent Variable: Kinerja tenaga kerja (Y)

Lampiran D.4.16 Output Analisis Determinasi

Tabel D.4.16 Variabel Independen X1, X2, X3 dan X4 dengan Variabel Dependen Y

1

Model Summary							
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate			
1	.857 ^a	.734	.692	.454			
a. Predictors: (Constant), Disiplin (X4), Motivasi (X2), Loyalitas (X3), Kompetensi (X1)							
Coefficients ^a							
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)		1,982	4,231		,469	,643
	Kompetensi (X1)		-,011	,084	-,017	-,134	,895
	Motivasi (X2)		-,001	,041	-,002	-,021	,983
	Loyalitas (X3)		-,010	,019	-,061	-,520	,608
	Disiplin (X4)		,423	,061	,855	6,965	,000
a. Dependent Variable: Kinerja tenaga kerja (Y)							

BERITA ACARA SIDANG TUGAS AKHIR

Telah dilaksanakan Sidang Tugas Akhir Tahun Ajaran 2021/2022.

Hari / Tanggal : Kamis / 01 September 2022
Tempat : Ruang 1 A (Gedung RKU New Zealand)
Universitas Muhammadiyah Aceh
Nama Mahasiswa : Mirza Irfansyah
NIM : 1803120247
Program Studi : Teknik Sipil
Tempat : Analisis Aspek Sumber Daya Manusia
Terhadap Kinerja Pada Proyek Konstruksi di
Kabupaten Nagan Raya.

Dengan Hasil Sidang Tugas Akhir :

1. Seminar cukup satu kali
- ② Seminar cukup satu kali dengan perbaikan

Mengetahui dan menilai :

1. Dosen Pembimbing
Ir. Zainuddin, MT TTD :
2. Dosen Penguji I
Dr. Ir. Hafnidar A. Rani. ST. MM. IPU. TTD :
ASEAN ENG. ACPE
3. Dosen Penguji II
Yulia, ST. MT. IPM TTD :

Mengetahui
Ketua Seminar

Ir. Zainuddin, MT
NIDN. 0110105703

RESUME SIDANG TUGAS AKHIR

Dosen Penguji I : Dr. Ir. Hafnidar A. Rani, ST. MM. IPU. ASEAN ENG. ACPE.

1.	Pada judul kata aspek-aspek jangan mengulang	Sudah diperbaiki sesuai dengan arahan.
2.	Kata kunci Sumber Daya Manusia, Kinerja, Proyek Konstruksi saja	Kata kunci sudah diperbaiki sesuai dengan arahan. Dapat dilihat pada abstrak (halaman vi).
3.	Pada Bab I tuliskan uji validitas dan reliabilitas	Sudah tambahkan sesuai dengan arahan. Dapat dilihat pada bab 1 (halaman 2).
4.	Pada abstrak latar belakangnya belum muncul?	Sudah ditambahkan sesuai dengan arahan. Dapat dilihat pada abstrak pada (halaman vi).
5.	Aspek manakah yang berpengaruh?	Aspek yang berpengaruh adalah aspek kompetensi (X1) dan disiplin (X4). Dapat dilihat pada bab 4 (halaman 30).
6.	Aspek manakah yang paling berpengaruh?	Aspek yang paling berpengaruh adalah aspek disiplin (X4). Dapat dilihat pada bab 4 (halaman 32).
7.	Buat tabel korelasi	Sudah ditambahkan sesuai arahan. Dapat dilihat pada bab 4 (halaman 30).
8.	Skala Likert pilihan jawabannya sesuaikan	Sudah diperbaiki sesuai dengan arahan. Dapat dilihat pada bab 3 (halaman 23).

Disetujui Oleh :

Dosen Pembimbing

Dosen Penguji I

Ir. Zainuddin, MT
NIDN. 0110105703

Dr. Ir. Hafnidar A. Rani, ST. MM. IPU.
ASEAN ENG. ACPE
NIDN. 0104037002

RESUME SIDANG TUGAS AKHIR

Dosen Penguji II : Yulia, ST. MT. IPM

1.	Daftar pustaka cek lagi	Sudah diperbaiki sesuai dengan arahan. Dapat dilihat pada (halaman 36).
2.	Kaitkan sumber daya manusia pada latar belakang pada abstrak	Sudah dikaitkan sesuai dengan arahan. Dapat dilihat pada abstrak (halaman vi).
3.	Referensi 10 tahun ke bawah	Sudah diganti dengan referensi terbaru. Dapat dilihat (halaman 36).
4.	Tabel kuesioner boros halaman.	Tabel kuesioner sudah diperbaiki sesuai dengan arahan. Dapat dilihat pada bab 2 (halaman 13-14).
6.	Kapan pengambilan kuesioner, lampirkan.	Sudah dilampirkan sesuai dengan arahan. Dapat dilihat pada lampiran A (halaman 42-51)
7.	Penjelasan input data di bab 3	Sudah ditambahkan sesuai dengan arahan pada bab 3 (halaman 23-25).

Disetujui Oleh :

Dosen Pembimbing

Dosen Penguji II

Ir. Zainuddin, MT
NIDN. 0110105703

Yulia, ST, MT, IPM
NIDN. 1319078601

Lampiran B.4 Jawaban Responden

No	KOMPETENSI										Jumlah	MOTIVASI												Jumlah	LOYALITAS												Jumlah	DISIPLIN									Jumlah	KINERJA TENAGA KERJA				Jumlah
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X2.1		X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X3.1		X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	X3.11	X3.12	X4.1		X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	X4.6	X4.7	X4.8	X4.9	Y.1		Y.2	Y.3	Y.4		
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	20			
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	20		
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	20		
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	20		
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	20		
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	20		
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	20		
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	20		
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	20		
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	20		
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	20		
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	20		
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	20		
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	20		
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	20		
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	20		
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	20		
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	20		
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	20		
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	20		
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	4	5	5	19		
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	20		
23	5	5	5	5	5	5	5	4	5	44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	20		
24	5	5	5	5	5	5	5	5	4	44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	4	5	4	18		
25	5	5	5	5	5	5	5	4	5	44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	5	5	5	5	5	4	5	5	5	44	5	5	5	5	20		
26	5	5	5	5	5	4	5	5	4	43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	20		
27	5	5	5	5	5	5	4	4	5	43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	20		
28	5	5	5	5	5	4	5	5	4	43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	5	5	4	5	5	5	5	5	5	44	5	5	5	5	20		
29	5	4	5	4	5	5	4	4	5	41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	16		
30	4	5	4	5	4	4	5	5	4	40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	20		
Jumlah Skor	149	149	149	149	149	147	148	146	146	1332	149	146	149	149	149	149	149	149	149	149	149	1785	146	144	141	144	141	141	141	141	141	141	141	1703	149	149	148	149	149	148	149	149	149	1339	149	147	149	148	593			